

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Rizikové skupiny na trhu práce v Ostravě
Risk Groups in the Labour Market of Ostrava

Student: Bc. Markéta Škutová

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2010

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracoval samostatně. Přílohy č. 11, č. 15 a č. 16, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

Děkuji vedoucímu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce a jeho cenné rady a připomínky.

VOstravě dne 15. dubna 2010

OBSAH

1	ÚVOD	1
2	PROBLÉMY RIZIKOVÝCH SKUPIN OSOBNĚ NĚTRHUPRÁCE A MOŽNOSTI JEJICH ŘEŠENÍ	3
2.1	Nezaměstnanost jako projev přirozených pohybů na trhu práce	3
2.2	Podmínky vzniku rizikových skupin	4
2.3	Rizikové skupiny osobně na trhu práce	7
2.3.1	Osoby se zdravotním postižením	7
2.3.2	Mladší věkové skupiny absolventů	7
2.3.3	Vyšší věkové kategorie osob	9
2.3.4	Osoby bez kvalifikace	10
2.3.5	Ženy a osoby pečující o děti do 15 let	10
2.3.6	Členové etnických a národnostních menšin	11
2.4	Problémy rizikových skupin osobně na trhu práce ..	12
2.4.1	Ekonomické problémy	13
2.4.2	Sociální problémy	15
2.4.3	Psychologické problémy	16
2.4.4	Další problémy	17
2.4.5	Past nezaměstnanosti	18
2.5	Možnosti řešení problémů rizikových skupin osobně na trhu práce	18
3	RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	23
3.1	Rizikové skupiny osob v kontextu koordinované politiky zaměstnanosti Evropské unie	23
3.1.1	Evropská strategie zaměstnanosti	23
3.1.2	Národní program reformy České republiky na léta 2008–2010	25
3.2	Rizikové skupiny nezaměstnaných v České republice vymezené zákonem o zaměstnanosti a nástroj řešení jejich nezaměstnanosti	28
3.2.1	Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v České republice	29
3.2.2	Osoby do 20 let věku	32
3.2.3	Tehotné a kojící ženy a matky do devátého měsíce porodu	34
3.2.4	Osoby pečující o děti do 15 let věku	34
3.2.5	Osoby starší 50 let věku	35

3.2.6	Osoby vedené ve evidenci ozaměstnaní dle věku a délky bezmála 5 měsíců	36
3.2.7	Osoby potížeující zvláštní pomoc	37
3.3	Politika zaměstnanosti spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu zaměřená na rizikové skupiny	38
4	ANALÝZA RIZIKOVÝCH SKUPIN NEZAMĚSTNANÝCH NA TRHU PRÁCE V OKRESE OSTRAVA	41
4.1	Analýza trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009	41
4.2	Analýza rizikových skupin nezaměstnaných na trhu práce v okrese Ostrava	43
4.2.1	Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání	48
4.2.2	Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením	50
4.2.3	Uchazeči o zaměstnání starší 50 let věku	53
4.2.4	Málo kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání	55
4.3	Rizikové skupiny nezaměstnaných v okrese Ostrava a projekty financované z Evropského sociálního fondu	56
4.3.1	Projekt Návrat+	57
4.3.2	Projekt Start	58
4.3.3	Projekt Příprava+	59
5	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	60
5.1	Prognóza vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2010	60
5.2	Opatření řešení nezaměstnanosti v rizikových skupinách v dalších letech	61
5.2.1	Makroekonomická opatření řešení nezaměstnanosti v rizikových skupinách	61
5.2.2	Regionální opatření řešení nezaměstnanosti v rizikových skupinách	64
6	ZÁVĚR	67
	Seznam použité literatury	69
	Seznam zkratek	
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 ÚVOD

Diplomová práce je zaměřena na „*Rizikové skupiny na trhu práce v Ostravě*“. Kvůli probíhající ekonomické recesi a jejích negativních dopadů na trh práce je toto téma často diskutováno jak v národních kruzích, tak i na celosvětové úrovni. Kvůli narůstání podílu krátkodobé nezaměstnanosti během hospodářské krize sice dochází ke snižování podílu dlouhodobě nezaměstnaných, avšak jejich absolutní počet se neustále zvyšuje. Jelikož jsou rizikové skupiny na trhu práce především dlouhodobě nezaměstnané, mají tyto znevýhodněné skupiny značně sníženou uplatnitelnost na pracovním trhu.

Proto je cílem této práce poukázat na základě analýzy rizikových skupin osob na trhu práce v okrese Ostrava na příčiny setrvávání těchto osob v nezaměstnanosti a pomocí specifických nástrojů se snažit eliminovat jejich problémy, aby tyto osoby byly na pracovním trhu svéuplatnění.

Diplomová práce je kromě úvodu a závěru rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola poukazuje na podmínky vzniku rizikových skupin, následně definuje skupiny, které jsou na pracovním trhu považovány za rizikové a charakterizuje problémy, se kterými se tyto osoby potýkají. Kapitola rovněž nastiňuje možnosti jejich řešení.

Druhá kapitola je věnována rizikovým skupinám nezaměstnaných na trhu práce a nástrojům k řešení jejich nezaměstnanosti – nejprve v kontextu koordinované politiky zaměstnanosti Evropské unie a poté i na úrovni České republiky (ČR) v rámci národní politiky zaměstnanosti.

S využitím databáze poskytnuté Úřadem práce v Ostravě budou ve třetí kapitole analyzovány rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce v okrese Ostrava za rok 2009. Nejprve bude stručně poukázáno na všechny rizikové skupiny nezaměstnaných v tomto okrese a nástroje využívané k řešení jejich nezaměstnanosti, poté bude pozornost směřována k vybraným skupinám dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž podíl na celkovém počtu nezaměstnaných jsou na tomto dílem pracovním trhu nejvyšší.

Čtvrtá kapitola je věnována doporučením, kam směřovat politiku pracovního trhu v okrese Ostrava v dalších letech, aby docházelo k postupné eliminaci problémů rizikových skupin, které snižují jejich možnosti uplatnění na trhu práce.

Při tvorbě této práce bude využito především metod deskriptivní analýzy, třetí kapitola bude vytvořena s podporou databázového softwaru při použití intuitivně-empirické metody zkoumání. Potřebné informace budou čerpány z knižních publikací, internetových monografií

a legislativy vztahující se k této problematice. Důležitým zdrojem bude rovněž databáze uchazečů o zaměstnání poskytnutá Úřadem práce v Ostravě, na jejímž základě bude analýza provedena.

2 PROBLÉMY RIZIKOVÝCH SKUPIN OSOBNĚ ATRHUPRÁCE A MOŽNOSTI JEJICH ŘEŠENÍ

2.1 Nezaměstnanost jako projev p řirozených pohyb ů na trhu práce

Práce má v život ě člov ěka nezastupiteln ě místo. Nejen ťe mu poskytuje ekonom ick ě zajištění, ale dává ělov ěku i pocit seberealizace, osobního uspokojení a spole ěensk ě užitečnosti. Pomáhá mu získat určitou sociální pozici, vytvo řit si sí ť sociálních kontakt ů i rozvíjet svou osobní identitu prost řednictvím získaných znalostí, schopností a dovedností vztahujících se ke konkrétní práci. V neposlední řadě je práce spolutv ůrcem časové struktury dne. Nevšak každ ě zaměstnání má tytorisy, obvykle stává, ťe napln ění jednoho významu v pln ě mí ře kompenzuje absenci jiného. P řínos práce pro ělov ěka lze také podle Kolibové a Kubické (2004) vymezit pomocí dvou druh ů odměn:

- Vnější odměna má podobu p říjmu, presti ťe, povýšení, p řležitosti ke zviditeln ění sebe sama aj.
- Vnitřní odměna nabývá podoby autonomie jedince, p řináší pocity satisfakce ěir ůznorodosti.

Přesto ťe má práce pro ělov ěka nepostradatelný význam, dochází v tržních ekonomikách v d ůsledku p řirozených pohyb ů na stran ě nabídky i poptávky p o pracovní síle ke vzniku nezaměstnanosti. Lid ě se stávají nezaměstnanými a rovn ě ť op ětovně vstupují jako zaměstnání na pracovní trh. Ke zm ěně statusu nezaměstnan ěho na zaměstnan ěho pot řebují určitý čas, aby našli takové pracovní místo, které bude odp ovídat jejich schopnostem i kvalifikaci. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nemusí nutn ě zp ůsobovat závažné problémy ani ekonomice, ani samotným pracovník ům. Krátkodob ě nezaměstnaní vynakládají zna ěné úsilí p ři hledání svého nového uplatn ění a odstran ění vzniklé nezaměstnanosti. Avšak setrvání v nezaměstnanosti po dlouhou dobu s sebou p řináší řadu obtí ťí (zvlášt ě ekonomických a sociálních nežádoucích), které mají vliv na celou spole ěnost, viz Bro ťová (2003). Dlouhodobá nezaměstnanost toti ť oslabuje adapta ění schopnosti ělov ěka, spole ěnosti i ekonomického systému jako celku. Snad nejvážnějším probl ěmem dlouhodob ě nezaměstnanosti z pohledu jedince je, ťe narušuje pracovní etiku a demotivuje ělov ěka hledat své uplatn ění na trhu práce, což nakonec m ů ťe vést až k jeho definitivnímu vylou ěení z pracovního trhu.

Proto u dlouhodob ě nezaměstnaných není úst ředním bodem zkoumání d ůvod ztráty zaměstnání, ale nalezení odpov ědi na otázku, pro ě nemohou nezaměstnaní nalézt práci ani po delší dobu ě. „*Probl ěm neúsp ěchu n ě kterých osob na trhu práce p ři hledání pracovního*

uplatnění v důsledku nedostatečného vzdělání a sociálního kapitálu společností s cílovými bariérami v přístupu na trh práce, je přičinou vzniku opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti u některých jedinců ziskupin.“ Viz Kolibová a Kubicová (2004, str. 169).

Nezaměstnaní jedinci se totiž musejí vyrovnat s řadou problémů i negativních charakteristik, které mnohdy prodlužují jejich délku setrvání v nezaměstnanosti. V krajním případě vedou u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců k jejich úplnému vyloučení z pracovního trhu, proto se tyto osoby stávají těžko umístitelné nebo dokonce i téměř nezaměstnatelné. Tyto osoby jsou označovány jako rizikové skupiny.

2.2 Podmíněnost vzniku rizikových skupin

Aby bylo možné nepřítivné charakteristiky či bariéry bránící nezaměstnaným při zařazení na pracovní trh eliminovat, je nejprve nutné si nastínit, o které proměnné se jedná. Faktorem determinujícím délku trvání nezaměstnanosti je:

- věk nezaměstnaného jedince,
- pohlaví,
- zdravotní stav,
- dosažená kvalifikace,
- zkušenost jedince,
- profesní mobilita,
- pružnost práce,
- profesní ambice,
- finanční závazky vyplývající z role nezaměstnaného v rodině,
- materiální zájem,
- disponibilní finanční prostředky,
- odvětvová struktura a složitost práce v posledním výkoněvaném zaměstnání,
- míra emocionální a sociální podpory okolí,
- individuální odolnost či zranitelnost vůči psychologickým zážitkům,
- dřívější zkušenost s nezaměstnaností,
- smysluplnost osobních aktivit ve volném čase,
- rasová, kulturní a náboženská odlišnost,
- společenská stigmatizace nezaměstnaných,

- regionální míra nezaměstnanosti,
- systém sociální pomoci,
- dostupnost programů státní politiky zaměřené na zaměstnanost,
- existencí mzdových dohodaj.

Je nutné zdůraznit, že postoje lidí k pracovnímu procesu i jejich reakce na ztrátu zaměstnání jsou velice individuální, proto mohou být tyto determinanty pro některého jedince zcela bezvýznamné, pro jiného naopak klíčové při určování délky trvání nezaměstnanosti.

Obdobnou strukturu faktorů ovlivňující délku trvání nezaměstnanosti jednotlivců prezentuje Kuchař (2007), jehož práce se opírá o zaměstnatelnost, tedy schopnost jednotlivce najít si takové uplatnění, které je v souladu s individuálními charakteristikami i objektivními požadavky pracovního trhu. Determinanty ovlivňující délku trvání nezaměstnanosti i jejich intenzitu působení udávají schopnost být zaměstnán (být na trhu práce zaměstnatelný). Tímto způsobem Kuchař (2007) definuje proměnné určující délku trvání nezaměstnanosti, které nazývá tzv. **faktory zaměstnatelnosti**¹ a rozdělují je do čtyř hlavních skupin:

- demografické charakteristiky,
- makrosociální a makroekonomické charakteristiky,
- sociální charakteristiky
- a charakteristiky zaměstnavatele,

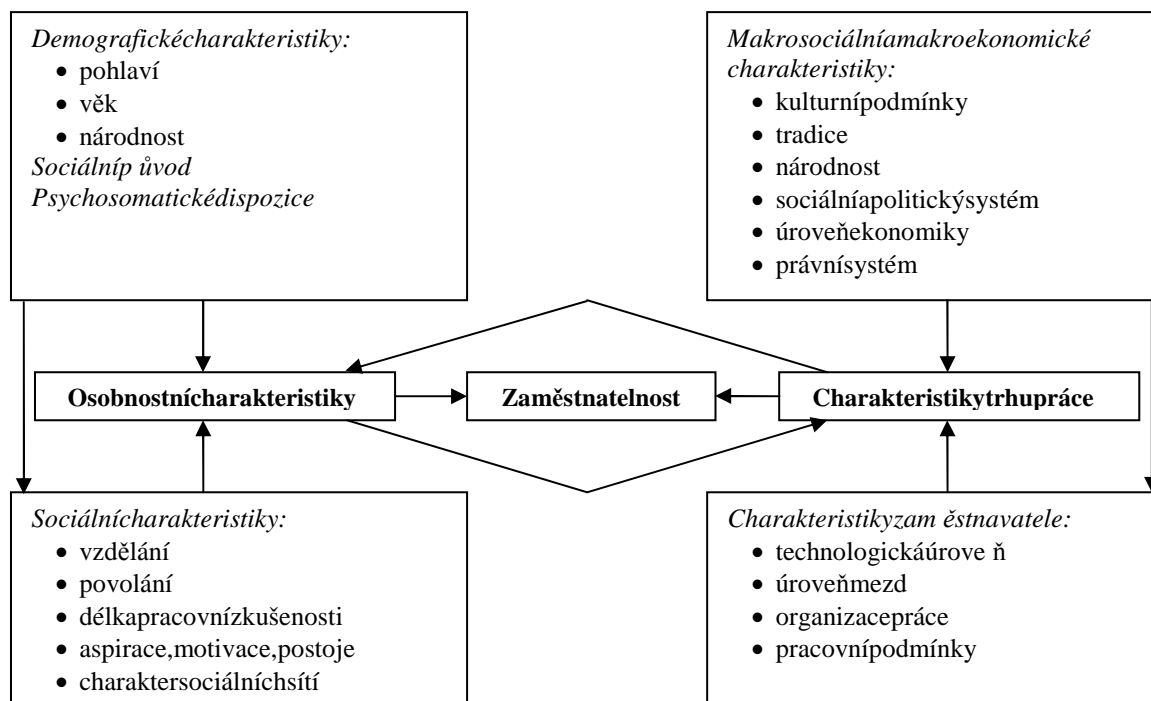
přičemž demografické, makrosociální a makroekonomické charakteristiky nelze ovlivnit chováním jednotlivce ani zaměstnavatele, proto se musejí tyto skupiny objektivně působícím charakteristikám podřídit – viz *Tab. 2.1 Faktory zaměstnatelnosti*. Ovlivnitelnější jsou naopak sociální charakteristiky (volí je sám jedinec) a charakteristiky, které udává zaměstnavatel. Míra ovlivnitelnosti jedná o charakterem společenského systému a úroveň demokracie.

Z pohledu jednotlivce lze nezaměstnanost označit jako individuální neúspěch na trhu práce. Tento neúspěch má původ ve výše uvedených faktorech, tudíž není ve společnosti nahodile distribuován. Týká se tedy konkrétních skupin obyvatelstva s určitými charakteristickými rysy. Tyto skupiny jsou nazývány rizikovými skupinami, a to bez ohledu na regionální rozdílnosti či momentální situaci na trhu práce. Z tohoto pohledu je tedy nezaměstnanost jevem, který ohrožuje specifické skupiny obyvatelstva, nikoli celou populaci. Tyto skupiny osob snadněji ztrácejí zaměstnání než jiné a naopak nacházejí je spíše na sekundárním trhu práce, který je spojován s níže placeným zaměstnáním a méně jistou

¹Kuchař popisuje analýzu faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost vychází z díla de Brouckera a Pessoa (1997).

budoucností. Tato distribuce nezaměstnanosti mnohdy vede ke vzniku sociálního napětí mezi jednotlivými sociálně-demografickými kategoriemi.

Tab.2.1 Faktory zaměstnatelnosti



ZDROJ: Vlastní úprava podle KUČA Ř (2007, str. 114).

„Riziko nezaměstnanosti je tedy ve společnosti distribuováno nerovnoměrně. Určité profesní i jiné sociálně definované kategorie jsou vystaveny vyššímu riziku nezaměstnanosti i v vyšším riziku jejího dlouhodobého trvání. Lidé z těchto rizikových kategorií mají ve srovnání s ostatní populací častější zkušenost s opakovanou nezaměstnaností, neboť jsou vystaveni vyššímu riziku toho, že i nově nalezenou práci opět brzy ztratí. Riziko dlouhodobé nezaměstnanosti a riziko opakované nezaměstnanosti spolu souvisejí. Pravděpodobnost jednoho zvyšuje pravděpodobnost druhého.“ Viz Mareš (1998, str. 95).

Na základě těchto charakteristik a zjištění z řady expertních analýz zůřadů práce (Kotíková; 2003) lze považovat za rizikové skupiny bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce tyto osoby:

- mentálně a fyzicky handicapované osoby,
- mladé ve věku 15–25 let,
- vyšší věkové kategorie,
- ženy,

- absolventy škol,
- osoby bez kvalifikace,
- členy etnických menšin,
- imigranty,
- osoby společensky nepřízpůsobilé,
- osoby pečující o děti do 15 let,
- občany bydlicí v okrajových částech okresů s omezenou dopravní obslužností.

Proto je žádoucí se v rámci adekvátních nástrojů politiky pracovního trhu zaměřit právě na tyto rizikové skupiny.

2.3 Rizikové skupiny osob na trhu práce

2.3.1 Občané se zdravotním postižením

Zdravotně postižení aktéři na trhu práce jsou jednou z nejrizikovějších skupin. Někteří uchazeči o zaměstnání z řad zdravotně postižených jsou považováni za téměř nezaměstnatelné osoby, a to kvůli po četným pracovním omezením, která mnohým z nich umožňují pracovat pouze za zcela specifických podmínek. Obtížené je rovněž dojíždění těchto osob za prací. S rostoucí délkou nezaměstnanosti a s opakovanými neúspěchy při hledání práce se snižuje motivace při hledání vhodného zaměstnání.

Jelikož je v současné moderní společnosti kladen stále větší význam na produktivitu práce, mají zdravotně postižení menší šanci se na trhu práce uplatnit. Důsledkem setrvávání těchto osob ve evidenci nezaměstnaných je v porovnání se zdravými uchazeči mnohonásobně vyšší. Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením je v rámci nástrojů politik pracovního trhu věnována maximální pozornost. Ze strany zaměstnavatelů je však zájem o tyto zaměstnance velice malý. Důvodem je především obava z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků a vysoká nákladnost při jejich zaměstnávání spojená s nízkou produktivitou.

2.3.2 Mladší věkové skupiny a absolventi

Absolventi středních a vysokých škol ucházející se o své první zaměstnání jsou na trhu práce značně znevýhodněni. V porovnání s jinými uchazeči na trhu práce totiž postrádají praktické pracovní zkušenosti a základní pracovní návyky či pracovní kontakty, které

umožňují lepší orientaci na daném pracovním trhu. Jinou příčinou vzniku nezaměstnanosti této skupiny je nesoulad mezi profesní strukturou a absolventů a potřebami na trhu práce. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol hraje při hledání zaměstnání velkou roli i ekonomické hledisko, protože řada z nich zakládá nebo již žije ve svých rodinách. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje celou domácnost. Řada absolventů přichází na pracovní trh s nereálnými požadavky na finanční ohodnocení své práce, mnozí nedokáží reálně zhodnotit své možnosti uplatnění a někteří navíc oplývají nechutí přijmout místopodúrovní svého vzdělání.

Při prodlužování doby nezaměstnanosti těchto absolventů hrozí, že si tyto mladší věkové skupiny neosvojí ve správném čase potřebné pracovní návyky a následně nebudou schopny pracovat ani v dospělosti, což může v krajním případě vyústit až k sociálně patologickému chování a vyřazení ze společnosti. Délétrvající nezaměstnanost může rovněž vést ke ztrátě motivace podílet se na společenské dělbě práce, což je zvláště u absolventů a mladých lidí velice nežádoucí. S prodlužováním doby nezaměstnanosti klesá aktivita při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí a snižuje se uplatnitelnost na dynamicky se měnícím trhu práce, a to především z důvodu ztráty odborných a teoretických znalostí získaných v studiu.

Nezaměstnaní z řad absolventů, kteří dokončili studium v méně žádaných profesích, jsou drazí vzdělanou částí populace, která má mnohdy jen mizivé vyhlídky pro uplatnění na trhu práce. Na pracovním trhu se jim nedostává takových pracovních příležitostí, v nichž by mohli uplatnit svou kvalifikaci a schopnosti.

Období rané kariéry je také často obdobím finanční závislosti, kdy peněžní vydání značně převyšuje relativně nízký příjem. Obava délétrvající nezaměstnanosti tak může vést k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne, což nemusí být nutně prohrou. Pro udržení pracovní vitality či nabytých vědomostí a schopností je proto vhodné vzít načasiměně placenou práci.

V některých případech jsou ale čerství absolventi ze strany zaměstnavatelů vítáni, a to především pro své netradiční řešení úkolů. Jsou totiž z větší části v účinnýmpoznatkům i adaptabilnější na nové podmínky. Avšak při nástupu recese, kdy jsou snižovány stavy personálu, je přijímání mladých lidí do pracovního procesu téměř zastaveno.

U mladistvých, kteří nedosahují věku plnoletosti, jsou kumulovány i další charakteristiky, které dělají tuto skupinu rizikovou. Jedná se především o nekvalifikovanost a nedostatečnou počítačovou gramotnost. Tato skupina nedisponující žádnými pracovními

návyky, mnohdy neochotni hledat jakékoliv zaměstnání či pracovat v oboru, na který se studiem připravovali.

„Mladí jsou ve většině případů neschopni samostatného řešení své situace a spoléhají zejména na vnější pomoc. Často kladou nereálné požadavky na druh práce, úpravu pracovní doby, pracovního režimu a na mzdu. Tyto nezaměstnané osoby navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením osmnáctého roku věku.“ Viz Kotíková (2003, str. 131).

2.3.3 Vyšší věkové kategorie osob

Pro zaměstnavatele se jeví starší lidé v porovnání s mladšími jako horší investice. Mnohdy proto dávají přednost mladším věkovým skupinám, jelikož vyšší věkové kategorie předpokládají vyšší mzdu a nároky na platové zařazení, které vyplývá z délky dosavadní praxe, malou flexibilitu k požadavkům zaměstnavatelů a neadekvátní vzdělání ve vztahu k mým podmínkám na pracovním trhu.

Celoživotní setrvání v jedné profesi přináší i nevýhodu v podobě omezených pracovních dovedností a zkušeností. Pro tyto pracovníky mohou být značně přetěžující požadavky pracovat s moderní technikou a disponovat znalostmi cizích jazyků. U starších osob se také předpokládá větší frekvence zdravotních problémů, proto si zaměstnavatelé vybírají raději mladší uchazeče o zaměstnání. Se vzrůstajícím věkem pracovníkům klesá rovněž adaptabilita na nové požadavky vycházející z trhu práce.

Náhle ztráta zaměstnání znamená pro tuto věkovou kategorii rozhodující životní „přeorientaci“, která bývá doprovázena poklesem příjmů, životní úrovně, ztrátou kvalifikace, úbytkem kontaktů, poklesem sebevědomí i zhoršením zdravotního stavu, což nejsou zrovna charakteristiky zaměstnavateli vyhledávané. Z tohoto důvodu prožívají tyto věkové kategorie ztrátu zaměstnání tíživěji než jiné a spolu s pracovní rezignací se u nich projevuje i rezignace na společenskou aktivitu. Proto se lidé v tomto věku stávají úzkostlivě opatrnými a snaží se nevstupovat do situací, které pro ně mohou znamenat potenciální riziko ztráty zaměstnání, čímž se zmenšuje jejich kreativita v pracovním zapojení.

2.3.4 Osoby bez kvalifikace

Obecně lze do této skupiny osob zařadit nekvalifikované osoby snízkou kvalifikací spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Konkrétně se mezi tutorizikovou skupinu osob řadí především absolventi základních škol, kteří jsou obtížně vzdělávatelní a mají často malý zájem o zaměstnání. Patří zde i lidé se společensky nežádoucím deviantním chováním jako alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a jiní sociálně nepříznivě působící občané. Jedná se především o lidi, kteří se určitým způsobem „vydělují“ ze společnosti a kvůli nevhodně nastavenému sociálnímu systému často dávají přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce. Jsou tedy permanentně vyloučeni z pracovního trhu i ze společenského života.

Tato skupina velice často spoléhá pouze na vnější pomoc, je neschopná samostatného řešení osobních problémů a má na trh práce nereálné požadavky (zvláště mzdové požadavky).

Ze strany zaměstnavatelů je zaznamenán především nedostatek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly, viz Sirovátka a Mareš (2003). Z toho to dle úvodu zaměstnavatelé mnohdy požadují na pracovním místě pro osoby se základním vzděláním osoby využívané. Tato tendence podporuje i skutečnost nedostatku pracovních příležitostí. Negativní roli zde hraje i práce na černo.

Tato skupina osob bez kvalifikace je jednou z nejrizikovějších, protože úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností jsou jednou z rozhodujících charakteristik při hledání práce. Lepší dovednosti a znalosti totiž přinášejí i větší možnost volby jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníka. Praxe ukazuje, že podíl těchto osob na celkovém počtu nezaměstnaných klesá s polusevzrůstajícím se věkem.

2.3.5 Ženy a osoby pečující o děti do 15 let

V praxi zaměstnavatelé často upřednostňují mužskou pracovní sílu před ženskou. Je to dáno zejména nižší územní mobilitou a nezatížeností starostmi o domácnost a rodinu. Z pohledu zaměstnavatelů je negativně hodnocena zvláště častá absence žen na pracovním procesu v době nemoci dítěte či úprav pracovní doby a pracovního režimu pro tyto skupiny osob z důvodu lepšího skloubení plnění pracovních povinností s povinnostmi rodinnými. Dochází tak k narušení plynulosti pracovního procesu, proto se snižuje ochota zaměstnávat

tyto skupiny osob. Pro tutorizickou skupinu je ve škole obtížné skloubit pracovní povinnosti s mateřskými a dosáhnout potřebné rovnováhy mezi pracovní povinností a společenskou angažovaností.

„Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu, mnohdy uchazeči, resp. uchazečky této skupiny přijímají zaměstnání vyhovující z hlediska možnosti úpravy pracovní doby, či zkráceného pracovního úvazku bez ohledu na dosažené vzdělání či kvalifikaci. Takové zaměstnání jim sice vyhovuje jako pečující osobám, nikoliv však jako osobám s určitými předpoklady pro výkonnější práci. Proto zaměstnání pro ně není dobrou oporou při návratu do evidence.“ Viz Kotíková (2003, str. 132).

Ženy rovněž z těchto důvodů nemohou nabízet práci přesčas ani akceptovat zaměstnání, které je časově náročné na dojíždění. Tyto osoby mohou pouze ojedinele přijmout práci ve směnném provozu. Jejich návrat na trh práce je obtížný a tehdy, je-li jejich pracovní kariéra přerušena nejen ztrátou práce, ale i mateřstvím. Proto bez podpory zaměstnávání osob této skupiny se tyto uchazečky o zaměstnání stávají nezaměstnatelnými, a to často i přes vysokou dosaženou kvalifikaci.

2.3.6 Členové etnických a národnostních menšin

Míra nezaměstnanosti různých etnických minorit bývá většinou vyšší než u majoritní populace, a to kvůli rasové a etnické diskriminaci. Tu můžeme nezaměstnanost i jevů však velice těžké identifikovat, protože část obyvatel jiné národnosti či etnické menšiny se ke své národnosti vůbec nehlásí a navíc ne všichni nezaměstnaní z těchto řad se registrují u příslušných institucí.

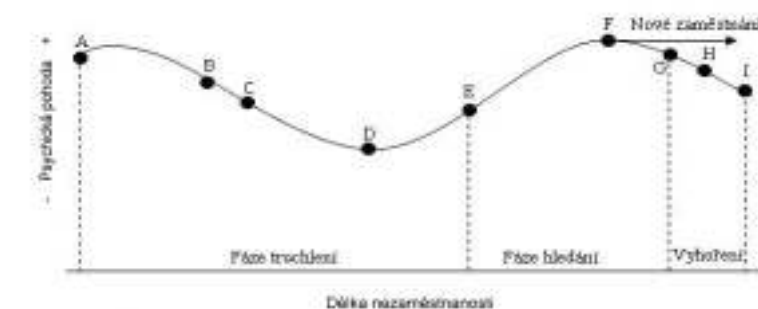
Úsilím každé společnosti by měla být integrace různých minoritních etnických i národnostních menšin do společenského systému, aby se tyto skupiny necítily nijak diskriminovány v porovnání s jedincem majoritní společnosti. Opak bývá mnohdy pravdou, tyto skupiny žijí pod značným tlakem majority na své kulturní vzorce chování a hodnoty. Tato desintegrace má za následek i vznik předsudků u zaměstnavatelů při přijímání těchto pracovníků při vstupu na trh práce. Jindy je nezájem ze strany zaměstnavatelů podporován nižší kvalifikací těchto osob.

2.4 Problémy rizikových skupin osob na trhu práce

Kolibová a Kubicová (2004) se ve své práci řídí identifikací problémů nezaměstnaných opírají o knihu „Culture of Unemployment“ od autorů Engbersena, Schuyta, Timmera a van Waardena, kteří se staví k tzv. **problému v pořadí**, podle níž pramenívětšina problémů nezaměstnaných zdisproporce času, peněz a práce.

Při ztrátě zaměstnání nastupuje období čekání a nejistoty, vytrácí se hranice mezi pracovním a volným časem, přičemž čas ztrácí na své hodnotě. Nezaměstnaný rovněž pocítí nedostatek finančních prostředků a pokles životní úrovně, což ho nutí k úsporám. Dochází i ke změně nákupních zvyků. V dnešní konzumní společnosti je nedostatek finančních prostředků zvláště silně vnímán, jelikož spotřebou si člověk potvrzuje své společenské postavení a pokud není schopen udržet srovnatelnou úroveň spotřeby, která je běžná u většiny populace, nezaměstnaní se mohou potýkat s pocitem méněcennosti.

Graf 2.1 Model dynamického průběhu nezaměstnanosti



Graf 2.1: Dynamika nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání a fáze truchlení
 A popření
 B hněv
 C smlouvání
 D deprese
 E akceptace

Hledání zaměstnání a vyhoštění
 F entuziasmus
 G stagnace
 H frustrace
 I apatie

ZDROJ: Kolibová a Kubicová (2004, str. 218)

Průběh prožívání ztráty zaměstnání a proces hledání nového pracovního místa popisují ve své **teorii dynamiky nezaměstnanosti** Borgen a Amundson, viz Kolibová a Kubicová (2004). Na základě popisů zkušeností nezaměstnaných a jejich obtíží v závislosti na časovém horizontu našli jisté pravidelnosti v reakcích lidí na ztrátu zaměstnání. V teorii dynamiky nezaměstnanosti popsali tzv. „fázi truchlení“, kterou střídá „fáze hledání nového pracovního místa“, charakteristická zvyšujícím se stresem způsobujícím nezaměstnanost, což může v nejhorším případě vyústit v tzv. „stav vyhoštění“. Pro fázi truchlení je charakteristické počáteční popření ztráty zaměstnání, které je projevem obranného mechanismu člověka.

Popření je vystředěno, ohnává následným smlouváním týkajícím se časového propuštění, změny funkce či finanční odměny. Při neúspěchu se jedinec propadá do deprese, kterou stále řídí akceptace ztráty zaměstnání, jež nezaměstnaného posunuje do stadia hledání zaměstnání. Nezaměstnaný je plný nadšení, které se po čase mění ve stagnaci z důvodu opakovaného neúspěchu při hledání zaměstnání, což může vyústit až ve frustraci. Spostupem času se nezaměstnaný jedinec věnuje hledání práce s menší intenzitou – viz *Graf 2.1 Model dynamického průběhu nezaměstnanosti*.

Řada autorů² člení potíže vzniklé při dlouhodobém setrvání v nezaměstnanosti podle charakteru zasažené oblasti do několika skupin. **Ekonomické obtíže** začínají propadem životní úrovně, v krajním případě mohou vést až k existenčním problémům celé rodiny. Pro ekonomiku znamenají nižší produkt, nižší úspory, vyšší nároky na státní rozpočet i znehodnocení lidského kapitálu. Ekonomické problémy jednotlivců vedou ke vzniku celé řady **sociálních a psychologických problémů**, jako je narušení společenských a sociálních vztahů, ztráta schopnosti komunikace, ztráta důvěry v sebe sama apod. Kumulace těchto problémů může způsobit, že nezaměstnaní nemohou najít práci ani po delší době. Vlivem těchto problémů může dojít i ke vzniku **zdravotních obtíží**. V neposlední řadě se setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti může stát **politickým problémem**, jelikož nezaměstnaní mohou výrazněji mluvit své politické názory a sympatie k jednotlivým politickým stranám. Často tak mohou být přístupu argumentům levicových i pravicových extremistických proudů.

2.4.1 Ekonomické problémy

Dlouhodobě nezaměstnaní se potýkají s **poklesem své životní úrovně**, která vyvolává **finanční napětí jednotlivce** i samotné domácnosti, ve které jedinec žije. Nezaměstnaní jsou nuceni v důsledku snížení svých příjmů hospodařit v domácnosti. **Úsporná opatření** se týkají především volného času, kdy domácnost omezuje své výdaje na zábavu (kulturní výdaje), setkávání s přáteli, dovolenou, ale i úsporné bydlení, dopravu, cestování, ošacení, stravování i na volnočasových aktivitách dětí či jejich kapesného aj. Změna v hospodaření může mít také podobu úspor při uspokojování základních životních potřeb – snižují se výdaje na stravu, topení aj. Riziko zchudnutí závisí na povinnosti chkeza opatřeným členům rodiny, viz Sirová a Mareš (2003).

²Viz Brožová (2003), Buchtová a kol. (2002), Mareš (1998) aj.

Dlouhodobá nezaměstnanost se takém užestát **negativním signálem pro potenciální zaměstnavatele**, kteří mohou instinktivně nabýt dojmu, že nezaměstnané osoby nemohou po delší dobu nalézt práci z důvodu osobního defektu – nepoužitelné kvalifikace, nedostatečných pracovních návyků, nespolehlivosti, lenosti, nízké motivace a jiných negativních charakteristik. „*Pracovník dlouho nepracoval, nemá chuť pracovat, ztratil nejenom smysl pro povinnost, ale i svoji odbornost. Ochota firem zaměstnat takového pracovníka bude minimální. Ukazuje se, že čím delší jedlka trvá ní nezaměstnanost, tím těžší je vrátit se zpět na pracovní trh.*“ Viz Brožová (2003, str. 88).

Jiným důvodem nepřijetí rizikového jedince ze strany zaměstnavatele může být skutečnost, že znamenají pro firmu zvýšené náklady při jeho zaměstnávání a zároveň mají nižší produktivitu. Tento fakt se týká především nezaměstnaných s určitým zdravotním omezením. Odmítání ze strany zaměstnavatelů může být způsobeno také v čekem nezaměstnaného, jeho fyzickým vzhledem, přítomností menších dětí v rodině, etnickým původem atd.

Také širší sociální systém má značně negativní vliv na nezaměstnanost, jelikož podporuje setrvávání v nezaměstnanosti. Proto zde lze vysledovat dvojí nepřímý vliv – vliv na jednotlivce, kdy **širší sociální systém může v krajním případě způsobit rezignaci na hledání práce** v důsledku zvýšení volného času a zároveň získání relativně uspokojivých příjmů i v době nezaměstnanosti, a také vliv na samotnou ekonomiku a prosazování proaktivní politiky nezaměstnanosti, která je limitována v důsledku toho značných finančních prostředků na pasivní politiky nezaměstnanosti, tedy vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

Ekonomice jako celku způsobuje nezaměstnanost ztrátu v podobě nižšího hrubého domácího produktu, jelikož se nezaměstnaní nepodílejí na jeho tvorbě, i nižších úspor, které by domácnosti po čase mohly proměnit v rozsáhlé investice. Nezaměstnanost s sebou nese i vyšší nároky na státní rozpočet z důvodu vyplácení podpor v nezaměstnanosti, absence daňových příjmů od těchto osob a zvýšených výdajů na programy pro nezaměstnané a služby zaměstnanosti. Nezaměstnanost a její následné dopady na jednotlivce i celou společnost si rovněž žádají vyšší nároky na státní rozpočet v podobě zdravotních a sociálních služeb. Přívržníci nezaměstnanosti nejsou optimálně využívány dostupné výrobní faktory.

Pokud jedinec investuje do lidského kapitálu, očekává, že se mu tato investice vrátí a přinesen navíc dodatečný vyšší příjem. Pokud se však stane nezaměstnaným (a zvláště dlouhodobě nezaměstnaným), nemůže požadované výnosy z investice vyinkasovat a dostává se tak do ztráty. Po nějaké době se rovněž ztrácí i získaná kvalifikace, nezaměstnaný neudrhuje a nerozvíjí své schopnosti a pracovní dovednosti, ztrácí své místo ve společnosti

i prestiž, omezují se společenské kontakty a může dojít až ke sociální izolaci. Dochází tak ke **znehodnocení lidského kapitálu**.

2.4.2 Sociální problémy

Krátkodobá nezaměstnanost se bouřlivě nemusí nutně přerušit sociální obtíže. Ovšem se vzrůstající délkou nezaměstnanosti dochází k negativnímu ovlivňování některých sociálních institucí (např. rodina a společenství přátel). Při výskytu těchto sociálních problémů, které se navíc ve většině případů kumulují, je velice obtížné vymanit se z jejich negativního vlivu a změnit status nezaměstnaného na zaměstnaného.

Seztrátou pracovníhopoměru se jednotlivci projevují tzv. **sociální pokles** – jedinci postrádají svou sociální roli, kterou díky svému zaměstnání získali. Nezaměstnanost má za následek **úbytek sociálních kontaktů** a v krajním případě vede až k **sociální izolovanosti** nezaměstnaného a uzavíráním se sama do sebe, což jde ruku v ruce se značnou psychologickou zátěží, které musí jednotlivci v rámci svých možností odolávat.

Nezaměstnaný také musí čelit narůstajícím **problémům v rodinném kruhu**. Nepříznivě na rodinné soužití působí především ztráta autority i hádky kvůli ztrátě zaměstnání, jejíž příčinu nezřídka kdy vidí ostatní členové domácnosti v samotném nezaměstnaném a dávají mu to za vinu. Dochází tak ke krizi i rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí. V mnoha domácnostech také dochází v důsledku ztráty zaměstnání jednoho jejího člena ke změně distribuce domácích prací. I přátelé nezaměstnaného mohou reagovat na ztrátu zaměstnání negativně, v krajním případě může dojít i k odsouzení nezaměstnaného z důvodu ztráty jeho sociální role. Nezaměstnaný tímto způsobem ztrácí svou sociální důstojnost a prestiž, která mu byla připsována na základě jeho postavení v dané společnosti.

Nezaměstnanému se může zdát znovunabytí dřívější společenské pozice jako beznadějně, což může vést až ke ochromení aktivit vedoucích k opětovnému návratu do pracovního procesu. Sprodlužující se délkou nezaměstnanosti pociťuje jedinec ztrátu participace na cílech širších skupin a společenství, postupně se tak vytrácí i individuální **dlouhodobé cíle a životní orientace**, což významně omezuje jeho aktivní úsilí znovu se začlenit mezi zaměstnané a najít na pracovním trhu svou novou šanci.

Může ovšem dojít i ke zcela opačnému případu, kdy se nezaměstnaný smíří svou sociální pozicí a nebude mít zájem usilovat o svou dřívější sociální roli. Tito lidé pak nejsou

ochotni obětovat pro získání svého nového zaměstnání část svého pohodlí a navykých životních režimů. V tomto případě se může dlouhodobě trvající nezaměstnanost jedinci jevit jako normální, jelikož si za dobu jejího trvání zvykl na velké množství volného času, málo finančních zdrojů a ztrácí svou novou sociální roli. Nezaměstnaný postrádá jakoukoliv motivaci tuto situaci změnit, dlouhodobou nezaměstnanost tedy po čase vnímá jako problém, který je nutné řešit, viz Sirovátková a Mareš (2003). V tomto případě nezaměstnaní své **nové uplatnění nahruprácem vůbec nehledají**.

Rezignovat na tuto aktivitu však nemusí pouze kvůli svému pohodlí a subjektivně pocíťované spokojenosti, ale například kvůli péči o rodinu, malé dítě či nesamostatného člena rodiny. Důvodem může být i nemožnost sehnat adekvátní veřejnou péči o děti či adekvátní zaměstnání z hlediska pracovní doby.

2.4.3 Psychologické problémy

Ztráta zaměstnání sebou nese i psychologickou zátěž. Odolnost v úči ní je velice individuální. Obecně však lze říci, že dlouhodobá ztráta zaměstnání **postihuje celou psychiku člověka**. Nezaměstnanému se mnohdy snižuje sebeúcta a důvěra ve vlastní profesionální i osobní schopnosti. Nezaměstnaný se rovněž musí vyrovnávat s ponížujícími zkušenostmi, kdy je při žádání o práci odmítán. Objevuje se i pocit vlastní nepotřebnosti, stereotypu, nudy, prázdnoty a pocit závislosti na druhých vyúsťuje v dojem nesamostatnosti. Nezaměstnaný může po opakovaném neúspěchu při žádání práce nabýt dojmu, že v řešení své nepříznivé situace selhal.

Dlouhodobě nezaměstnaný se po nějaké době také potýká s vlastní neschopností zvládat problémy každodenního života, které mu dříve nedělaly problém. Ztráta zaměstnání může některé jedince přivést až k **emocionální či celkové labilitě a depresím**, kdy jedinec vidí svou nepříznivou situaci jako beznadějnou, ztrácí svou životní orientaci a má **strach z budoucnosti**.

„Lékaři diagnostikují u osob, které nechtěně přišly o zaměstnání, deprese z pracovní deprivace. V případě depresí nezaměstnaných osob je nutné ovšem odlišit první depresivní reakci na ztrátu zaměstnání od chorobného stavu vleklé deprese. Deprese z nezaměstnanosti vyvolávají pocity viny, bezmocnosti, špatná finanční situace, konflikt nereálných očekávání v souvislosti s hledáním zaměstnání se skutečnými pracovními příležitostmi nahruprácem, v neposlední řadě i chybějící sociální opora okolí.“ Viz Kolibová a Kubíková (2004, str. 213).

V nezaměstnaném se rozvíjí pocity podřízenosti, ztrácí se sebevědomí, mnohdy je ohrožena i samotná morálka, která může takto postiženého jedince dovést až k sociálně patologickému chování.

Neschopnost odolávat této psychologické zátěži vede ke vzniku dalších a dalších problémů, které prodlužují délku nezaměstnanosti a umocňují tak pasivitu nezaměstnaného a brání mu v uplatnění.

2.4.4 Další problémy

S rostoucí délkou nezaměstnanosti se prohlubují ekonomické, sociální a psychologické problémy, které mohou vést především u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců ke zhoršení jejich **zdravotního stavu**. Ztráta zaměstnání je doprovázena stresem, kterému se postupem času mohou přidávat i další problémy – jedinci na sobě mohou pozorovat příznaky neurotických potíží, které se projevují například úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi či poruchami spánku. V některých případech se může vyskytnout také hypertenze, žaludeční vředy apod., viz Sirovátka a Mareš (2003).

Setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti se může stát i nebezpečným **politickým problémem**. Pro ekonomiku s vysokou mírou nezaměstnanosti může být přílišná nezaměstnanost vysoce účinným politickým lákadlem, což může být významnou hybnou silou ke změně politických názorů nezaměstnaných, ať už přílišná příkloně ke zlevicovské či pravicovské orientovaným politickým stranám. Proto mohou být nezaměstnaní mnohdy přístupni argumentům extrémistů, viz Mareš (1998). Nebo naopak může dojít k vylovení extrémních sil v dlouhodobě nezaměstnaného jedince a politickém životě vůbec.

Při déletrvající nezaměstnanosti je ohrožena morálka nezaměstnaného, která může tohoto jedince dovést až k **sociálně patologickému chování**. S prodlužující se nezaměstnaností roste výskyt delikventního chování, nezaměstnaní se vystavují nadměrnému pití alkoholu, užívání drog i jinému destruktivnímu individuálnímu jednání. Toto jednání vyvolává ve společnosti výskyt sociálně patologických procesů – dochází ke krizi hodnot, úpadku úcty k autoritám, rozkladu občanské společnosti, krizi sociálních institucí (např. rodiny), alkoholismu či kriminalitě. V krajním případě může dojít ke zvýšení četnosti sebevražd i nedokonalých demonstrativních sebevražd, kdy se nezaměstnaní tímto extrémním způsobem snaží sdělit své potíže, jelikož jinými způsoby komunikace kvůli sociální

izolovanosti a vyloučením z společnosti a tímto způsobem se selhávají, viz Mareš (1998). Proto tyto lidi je pak velice těžké znovu začlenit se do pracovního procesu, jelikož zaměstnavatelé dávají přednost osobám čistým trestním rejstříkem.

2.4.5 Past nezaměstnanosti

Lidé, kteří jsou v této nezaměstnatelné nebo se jimi stávají, mají tendenci se uzavírat do specifických sociálních skupin s vlastním systémem hodnot a norem. V tomto případě se hovoří o tzv. **pasti nezaměstnanosti**, jelikož je velice obtížné vymanit se z této skupiny a začít se opět zaměstnávat, viz Kuchař (2007).

Zvláště pokud jsou náhradní příjmy srovnatelné nebo dokonce vyšší než úroveň mezd v ekonomice, nebo pokud se sblíží úroveň očekávaných mezd s úrovní životního minima (popřípadě úrovní dosažených sociálních dávek), jsou nezaměstnaní vystaveni velkému riziku „chycení se“ do pasti nezaměstnanosti. Podstatnou roli zde hraje i délka doby, po kterou jsou poskytovány sociální podpory. V pasti uvíznou především ti, kteří nemají zájem změnit si status nezaměstnaného na zaměstnaného z důvodu minimálního příjmového zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce. V tomto případě nejsou nezaměstnaní v úbec motivováni změnit svou nepříznivou situaci a aktivněji hledat práci, proto se postupem času dlouhodobá nezaměstnanost stává jejich životním stylem a vylučuje je z většinové populace na okraj společnosti, viz Brožová (2003).

2.5 Možnosti řešení problémů rizikových skupin osob na trhu práce

Nezaměstnaní jedinci se musejí vyrovnat s řadou problémů i negativních charakteristik, které mnohdy zapříčiňují dlouhodobé setrvávání jedinců v nezaměstnanosti. Eliminovat nepříznivé vlivy působící na nezaměstnané je velice obtížné, často si tyto jedinci sami pomoci nedokážou a potřebují pomoc v podobě vhodných opatření vedoucích ke změně statusu nezaměstnané osoby na zaměstnanou osobu.

Jako prevence před dlouhodobou nezaměstnaností může být řada **vzdělávacích programů**, které napomáhají zvyšování stávající kvalifikace, její doplnění, udržování či obnovení. Lze zde zařadit i rekvalifikační kurzy, které napomáhají k získání nové kvalifikace. Cílem vzdělávacích programů je zvýšení flexibility pracovní síly i samotného trhu práce a usnadnění vstupu nezaměstnaných do nového zaměstnání. Tento nástroj pomáhá

udržovat a zvyšovat lidský kapitál, slouží kodstranění sociálního vyloučení, k udržení motivace participovat na trhu práce, stimuluje sebe důvěru jedinců i osobnostní rozvoj. Tímto způsobem se pomáhá odstranit řada negativních charakteristik pro zařazení jednotlivců do rizikových skupin. Proto je ve vzdělávacím systému už preventivně kladen důraz na zvyšování kvality výuky a pracovního výcviku.

Je velice žádoucí, aby bylo nezaměstnaným při volbě práce a pracovní kariéry pomáháno určitou institucí z veřejnosti, která na základě osobnostních a kvalifikačních předpokladů nasměruje nezaměstnané k vhodným poptávkám pracovní síle. Relevantní **systém distribuce pracovních příležitostí** by tak pomohl ušetřit náklady na vyhledávání vhodných pracovních míst.

Usnadnit nezaměstnaným aktivitu při hledání práce mohou i jiní samotní nezaměstnaní, a to prostřednictvím výměny svých zkušeností s hledáním práce. Tím dochází ke zlepšování schopností dlouhodobě nezaměstnaných najít si své pracovní uplatnění.

Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti může také nabývat podobu **podpory firmám** vytvářejícím pracovní místa pro rizikové osoby, což je velmi významné opatření pomáhající těmto skupinám osob překonat vzniklé obtíže i negativní charakteristiky a opětovně vstoupit na trh práce. Tato podpora může mít podobu:

- **speciálních programů tvorby pracovních míst**, které jsou většinou řízené místními a obecními orgány a zahrnují především práci sociální povahy a práci vedoucí ke zlepšování pracovního prostředí a učelem umisťování cílových skupin osob,
- **cíleného subvencování nově vytvářených pracovních příležitostí** v podobě finančních příspěvků, dotací, zvýhodněných úvěrů, poradenství, snížené daňové povinnosti atd., které jsou prostřednictvím čtení rizikových skupinám osob,
- **podpory při zahájení malého podnikání** nebo **vlastní samostatné výdělečné činnosti** formou zvláštních grantů, subvencí, úvěrů, poradenství či bezplatného výcviku a školení. Tato forma podpory pomůže rizikovým skupinám vyrovnat se se nezámernými zaměstnavateli, viz Mareš (1998).

Sprodlužující se délkou nezaměstnanosti je žádoucí, aby nezaměstnaní jedinci přijali **práci na přechodnou dobu** (nižší kvalita zaměstnání, práce v jiném oboru) i **méně placenou práci** a neustávali dlouhou dobu ve činnosti. Ke zvýšení uplatnění na pracovním trhu může pomoci i rozšířená nabídka **zkrácených pracovních úvazků** i zavádění **pružné pracovní doby**. Pracovníci z rizikových skupin obyvatelstva mohou v porovnání se stálými zaměstnanci zvyšovat výkonnost firmy – aktivně hledající rizikové osoby jsou totiž ochotny pracovat déle a navíc v době, kdy to mnozí stálí zaměstnanci nejsou ochotni zajistit, navíc

zaměstnavatelůšet ří nákladyna vypláceníp řes časů. Vyšší produktivitum ůžezvyšovativ ětší pracovní odhodlání a výkonnost spojená skratší pra covní dobou (proto mohou být jejich průměrné hodinové výd ělky dokonce vyšší). Pro pracovníky na částečný úvazek m ůže tato forma práce znamenat vhodnou „p řestupní stanici“ ke stabilnímu a perspektivnímu zaměstnání.

Důležitá je také právn ě zakotvená **ochrana proti neoprávn ěnému propouštění**, zvláštěuznevýhodn ěnýchosobnapracovnímtrhu, ěilegislativnězavedená **kvótníregulace** , kterázavazujezam ěstnavatelezam ěstnávaturočitéprocentoznevýhodn ěnýchosob.

Jedním zmožných řešení problém ů rizikových skupin jsou **aktivity cílené na jednotlivé kategorie rizikových osob** za ú ěelem zvýšení jejich zam ěstnanosti. Tato opatření reagují na konkrétní potíže t ěchto skupin, mohou být i finan ěně podporovány místními ěi obecními orgány, p řičemž p řispěvky bývají ur ěitým zp ůsobem podmín ěny i limitovány a jejich ěerpání probíhá na základ ě p ředem daného harmonogramu. Opat ření prorizikové skupinymohoumítipodobukonkrétních pracovníchmíst, kterájsouobsazována práv ět ěmitoohroženýmiskupinamiosob.

Velmi žádoucí je aplikovat opat ření vedoucí ke zlepšení postavení rizikových osob vpr ůběhu jejich nezam ěstnanosti. „*V tomto sm ěru se angažují r ůzné poradenské instituce (od manažerského poradenství až po poradenství vso ciálních t ěžkostech), pat ří sem i dotování léka řské pé ěe dlouhodob ě nezam ěstnaných, r ůzné formy sociální práce snimi, programysnažícísep řekonatjejichsociálníizolaci(v ěetněpodporybydlení, kterámábránit jejichkoncentracido ghett), nabídka práce vdobro volných asociacích, r ůzné formy výchovy avzd ělávání, podporajejichkulturního života, svépomoci* . *M ůžeme sem za řadit i sociální sí t ů určenouktomu, abydlouhodob ě nezam ěstnanífinan ěněatímíživotníúrovnínepropadlipod existenční minimum. Všechny tyto programy mají jako spole ěčný podtext: snahu zabránit odcizení se dlouhodob ě nezam ěstnaných zp ůsobu života, hodnotám a aktivitám hlavního prouduspole ěnosti.*“ Viz Mareš (1998, str. 124).

Jed ůležit ě, abysinezam ěstnanívhodn ě **naplánovali časovou strukturu** pravidelných denních aktivit a smyslupln ě využit ěho volného času. Mnohdy totiž kvalitní zájmy rozvíjí v ělov ěku tvo řivé schopnosti a zvyšují tak jeho sebev ědomí. Rovn ěž zapojení do r ůzných zájmových nebo spole ěenských organizací m ůže p řisp ět k rozvoji schopností a p ředevším kzískání ůžite ěných kontakt ů. Nezam ěstnanýmá také dostatek času z rozhodn ětí své dosavadní znalosti a zkušenosti a následn ě p řehodnotit sv ůj postoj k pracovnímu procesu vyžadujícímu dovednosti, které nezam ěstnanýješt ěnem ělmožnost využít.

Je rovněž nutné udržovat **neustálý kontakt se svým okolím i se samotným trhem práce**. Proto je vhodné poskytovat nezaměstnaným osobám kvalitní a včasné informace o situaci na pracovním trhu i o potřebných vlastnostech, které jsou požadovány zaměstnavateli a na kterých mohou jednotlivci zapracovat, aby se zlepšila jejich konkurenceschopnost na trhu práce.

Nezaměstnaným mohou pomoci i **specializované instituce**, které mohou rizikovým skupinám poskytovat poradenské služby zaměřené na volbu povolání, samotnou volbu výdělečné činnosti, vedení kariéry apod. Může se jednat i o nejrizičnější kurzy zaměřené na základní pracovní přípravu a výcvik pro znevýhodněné skupiny osob realizované ve výcvikových centrech či samotných firmách.

Řada problémů převažně psychologického charakteru nezaměstnaní odbourají, pokud přiztráť nezaměstnání nebo dopodléhat tlakem nepříznivé situace, neztrácejí ani budoucí případné odmítnutí při hledání práce vykládat absencí svých osobních hodnot. Je nutné vážit si svého života, uchová si zdraví sebe a důvěru a uzavírat se do sebe.

Díky **dobrým vztahům v rodině** i mezi přáteli získává nezaměstnaný potřebnou oporu, která mu mnohdy pomůže překonat tuto nepříznivou životní situaci.

Při ztrátě nezaměstnání je zvláště důležitá **pečovat o své zdraví**, jelikož pocity smutku a deprese při této nepříznivé životní situaci mohou vyvolat vznik psychosomatických onemocnění. Nepříznivé duševní stavy lze zmírnit vhodným cvičením, relaxací či psychoterapií. Rovněž dostatek odpočinku a smysluplnost volnočasových aktivit pomáhá udržovat dobrý zdravotní stav, viz Buchtová (2002).

I z makroekonomického pohledu lze přistupovat k řešení problémů rizikových skupin osob na trhu práce. Toto řešení spočívá ve vhodných opatřeních jednotlivých hospodářských politik státu. Prostřednictvím fiskální politiky lze vhodně upravit **výskudání z příjmů**, aby při úvahách o nalezení nového zaměstnání měl adekvátní charakter. Důležité je rovněž vhodně nastavení **sociální politiky**.

Zcela specifickým opatřením, které pomáhá rizikové skupině starších osob na trhu práce, je **předčasný odchod do důchodu** nebo také **snížení odchodu do důchodu**. Toto opatření však nemá za cíl uplatnit jednu z rizikových skupin osob na trhu práce, ale definitivně ji z pracovního trhu vyloučit. Dochází ke změně statusu ekonomicky aktivních lidí na ekonomicky neaktivní, kteří se pak nepodílejí na tvorbě produktu ani na daňových příjmech. Předčasný odchod do starobního důchodu má sice pozitivní efekt na nezaměstnanost, avšak jeho realizace je velice drahá z důvodu velkého zatížení důchodové soustavy.

Jako prevence proti „chycení se“ do pastí nezaměstnanosti³ může posloužit adekvátní stanovení **výše minimálních mezd a sociálních dávek** ve vztahu k průměrným mzdám ve ekonomice. Dostatečně velký rozdíl mezi kompenzačními příjmy v nezaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti, odstupné aj.) a úrovní mezd ve ekonomice motivuje nezaměstnané k rychlému řešení jejich nepříznivé situace.

Využívání nástrojů monetární politiky při řešení problémů rizikových skupin osob je poněkud obtížné. Pomocí vhodného nastavení úrokových sazeb a politiky „levných peněz“⁴ lze zvyšovat nabídku peněz ve ekonomice a tím zprostředkovaně posílit investice zaměstnavatelů do pracovní síly.

³Viz 2.4.5 Pastí nezaměstnanosti.

⁴ „Politika levných peněz“ spočívá v nastavení nízkých úrokových sazeb, které zvýší nabídku peněz ve ekonomice, což podpoří investiční aktivitu.

3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

3.1 Rizikové skupiny osob v kontextu koordinované politiky zaměstnanosti Evropské unie

3.1.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Amsterodamská smlouva podepsaná na zasedání Evropské rady dne 2. října 1997 se stala mezníkem pro politiku zaměstnanosti na celoevropské úrovni. Dokument obsahoval novou Hlavu VIII s názvem „Zaměstnanost“ a byla zavedena tzv. „**Evropská strategie zaměstnanosti**“, která rozšířila Společné politiky Společenství o koordinovanou politiku zaměstnanosti, která je v kompetenci Evropské unie, avšak její realizace zůstává na samotných členských státech.

21. listopadu 1997 proběhlo v Lucemburku další zasedání Evropské rady o otázkách zaměstnanosti, které schválilo, aby se Evropská strategie zaměstnanosti soustředila na čtyři prioritní témata, jež souhrnně nazvala pilíře evropské politiky zaměstnanosti:

- **I – Zlepšení zaměstnatelnosti** (Employability),
- **II – Rozvoj podnikání** (Entrepreneurship),
- **III – Podpora řízení podniků a jejich adaptability** (Adaptability),
- **IV – Posílení politiky rovných příležitostí** (Equal opportunities), viz Evropská strategie zaměstnanosti (2007).

Pilíř Zaměstnatelnosti a Politiky rovných příležitostí po čítavě širší uplatnitelnosti rizikových skupin nezaměstnaných na pracovních trzích. Opatření v rámci prvního pilíře směřují zvláště ke zvýšení zaměstnatelnosti těchto skupin prostřednictvím zlepšování kvalifikace, rozvíjení relevantních dovedností, předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti a dalších opatření vedoucích k větší flexibilitě na trhu práce, aby byla nabídka pracovním trhem schopna časově reagovat na požadavky vycházející z trhu práce. Opatření v rámci druhého pilíře jdou na podporu rovného zacházení v přístupu k zaměstnání, odstraňování rozdílů mezi jednotlivými skupinami, prosazování větší integrace těchto osob do zaměstnání či odstraňování bariér bránících snadnému návratu znevýhodněných osob na pracovní trh.

Příjetí „**Lisabonské strategie**“ v roce 2000 dalo Evropské unii na příští desetiletí nový strategický cíl, kterým měl vytvořit podmínky pro plné využití potenciálu Unie, kontinuitu ústavně neohrožený inflací a zlepšení konkurenční schopnosti firem vedoucích k vytváření nových pracovních míst. Tímto způsobem se měla Evropská unie v celosvětovém měřítku stát nejkonkurenčnější a nejdynamičtější ekonomikou založenou na znalostech, schopnou

trvale udržitelného hospodářského růstu s větší početností a lepší kvalitou pracovních míst a vyšší sociální soudržností, viz Zaměstnanost (2007).

V roce 2003 byl představen nový přístup, jak se lépe adaptovat na potřeby stárnoucí populace, na větší uplatnění žen na pracovním trhu, na rozšíření a na rychlejší tempo hospodářských změn. Byla přijata zrevidovaná strategie zaměstnanosti – „**Evropská strategie pro plnou zaměstnanost a lepší pracovní místa pro všechny**“, která definovala tři vzájemně propojené cíle, kterých bychom měli být schopni dosáhnout:

- **Zlepšení kvality a produktivity práce.**
- **Posilování sociální soudržnosti a začleňování**, které usnadní přístup ke kvalitnímu zaměstnání všem osobám schopným pracovat, mezi něž se řadí i rizikové skupiny osob na trhu práce.
- **Plná zaměstnanost**, které bude dosaženo rozvojem čtyř klíčových pilířů Evropské strategie zaměstnanosti, a to takovým způsobem, aby národní politiky podporovaly dosažení následujících cílů EU:
 - ❖ celková míra zaměstnanosti ve výši 70%,
 - ❖ míra zaměstnanosti žen ve výši 60%,
 - ❖ míra zaměstnanosti pracovníků mezi 55 - 64 lety ve výši 50 %,viz Lisabonská strategie (2007) a Lisabonská strategie (2006).

Těmito cíli EU poukázala na dvě skupiny osob na trzích práce, u kterých je výskyt nezaměstnanosti častým problémem. Česká republika si v návaznosti na tyto cíle stanovila své průběžné národní indikativní cíle zaměstnanosti pro rok 2008 – celková míra zaměstnanosti měla dosáhnout 66,4 %, míra zaměstnanosti žen 57,6 % a míra zaměstnanosti starších pracovníků 47,5%.

Tyto mezicíle se ČR podařilo nejen splnit, ale i překročit. Viz. *Tab. 3.1 Míra zaměstnanosti v České republice*. Zaměstnanost dosáhla v roce 2008 své nejvyšší úrovně od roku 1996 a nepřetržitě tak rostla od roku 2004. Negativní vliv poklesu ekonomiky se na trhu práce prostřednictvím ukazatelů zaměstnanosti začal projevovat až v roce 2009. Všechny zmíněné ukazatele vykazovaly v tomto roce pokles. Proto je už nyní jasné, že se cíle pro rok 2010 vytyčené Lisabonskou strategií nepodaří splnit. Přesto však Česká republika nerezignovala na stanovené cíle pro rok 2010 a dále pokračuje v realizaci reformních kroků na pracovním trhu.⁵

⁵Viz 3.1.2 Národní program reformů České republiky na léta 2008–2010.

Tab.3.1 Míra zaměstnanosti v České republice (v%)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Cíl 2010
Celková míra zaměstnanosti	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4 ⁶	70
Míra zaměstnanosti žen	56,9	57,0	56,3	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7 ⁶	60
Míra zaměstnanosti starších pracovníků	37,1	40,8	42,3	42,7	44,5	45,2	46,0	47,6	46,9 ⁶	50

ZDROJ: Vlastní zpracování podle Employment in Europe 2009 (2009, str. 159) a Míra zaměstnanosti (2009).

V roce 2005 se Lisabonská strategie dočkala své revize. Aby mohly unijní i národní politiky lépe odrážet priority stanovené Lisabonskou strategií, byla vytvořena nová struktura této strategie. Na celoevropské úrovni byl vytvořen „**Lisabonský program Společenství**“, který je doplňován programy národních politik definovaných v „**Národních programech reform**“ jednotlivých států. Tyto Národní programy reform jsou závaznými politickými dokumenty o prioritách a opatřeních daných členskými státy v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politiky zaměstnanosti, které pomohou naplňovat vytyčené cíle, viz Lisabonská strategie (2006).

V březnu 2010 představila Evropská komise novou vizi, která má navázat na Lisabonskou strategii a její cíle stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější ekonomikou světa. Tento hlavní cíl spolu s konkrétními cíli v oblasti zaměstnanosti se však nepodařilo splnit. Nová strategie „**EU 2020**“ přichází s myšlenkou navýšení výdajů na vědu, výzkum a inovace, zvýšení podílu vysokoškolsky vzdělané populace a snížení počtu lidí pod hranicí chudoby. Touto cestou má EU do roku 2020 dosáhnout míry zaměstnanosti 75 %. Případné schválení této nové vize je možné uskutečnit na vrcholném schůzce EU nejděle v červnu 2010, viz EU představila ekonomickou strategii do roku 2020 (2010).

3.1.2 Národní program reform České republiky na léta 2008–2010

Česká republika si ve svém **Národním programu reform ČR na léta 2008–2010** vytyčila následující hlavní směry tohoto období v oblasti politiky zaměstnanosti. Jsou jimi:

- provádění politiky zaměstnanosti,

⁶ Údaje o míře zaměstnanosti v roce 2009 jsou z jiného zdroje informací než roky 2001–2008. Data z roku 2009 jsou z Českého statistického úřadu, viz Míra zaměstnanosti (2009), jehož časové řady seliší pouze v řád desetin procent od údajů ostatních let, které jsou získány z časových řad zveřejněných v publikaci Employment in Europe 2009 (2009, str. 159), která ovšem míru zaměstnanosti v roce 2009 nezveřejnila.

- podporace loživotníhohop řístupukpráci,
- zajištěníinkluzivníchtrh ůpráce,zvýšeníp řitažlivostipráceazajišt ění,abyseosobám hledajícím zam ěstnání, znevýhodn ěným osobám a neaktivním osobám vyplátilo pracovat,
- podpora flexibility a jistoty zam ěstnání a zmírn ění segmentace trhu práce sd ůrazem na ůlohusociálníchpartner ů,
- zajištění takového vývoje náklad ů na pracovní sílu a metod sestavování mezd, které podporují zam ěstnanost,
- zvýšeníazkvalitn ěníinvesticdolidskéhokapitálu
- a p řizpůsobení systém ů vzd ělávání a odborné p řípravy novým kvalifika čním požadavkům,vizNárodníprogramreforem Ěeskérepubliky2008–2010(2008).

Vtomtoobdobíbude ĚRpokra čovatvreformníchkrocíchnatrhu práce,jejichžcí lem jezvýšitjehopružnostvedoucíkvytvá řenínovýchpracovníchp řležitostí,kteréjsoud ůležité pro zvýšení konkurenceschopnosti ěské ekonomiky vevropském i celosv ětovém m ěřítku. Řada opat ření je sm ěřována práv ě krizikovým skupinám na trhu práce a k řešení jejich problémů.

Národníprogramreforem Ěeskérepublikyna léta 2008–2010 zavádí řadu opat ření kodstra ňováníbariérnatrhu prácevedoucíchklepšíuplatn itelnostiskupinosob,prokteréje charakteristický častý výskyt nezam ěstnanosti. Tato opat ření pomohou rizikovým osobám získat zam ěstnání a zvýšit jejich zam ěstnatelnost. Klíčová jsou rovn ěž opat ření vedoucí kintegraci specifických skupin obyvatelstva ohrože ných sociálním vylou čením zpátky napracovnítrh.

Od 1. ledna 2008 nabyly ů činnosti novely zákon ů p řijatých vrámci první etapy reformy ve řejných financích, které mimo jiné p řinesly zm ěny voblasti sociální politiky. Připoskytovánídávekživotníhoaexisten čního minima,státnísociálnípodpory,sociálnípé če asociálníchslužebbylazrušenaautomatickávalori začníschémata, čímžseprohloubilrozdílm mezi kompenza čními p říjmy a úrovní mezd vekonomice. Tato skute čnost vede ke zvýšení motivace nezam ěstnaných řešit jejich nep říznivou situaci. Byly také zp řísněny podmínky pronárokovánísociálníchdávek,kterénapomohlysn řížitdlouhodobouzávislostnasociálních dávkách.Ztohoto d ůvodu jsou velice žádoucí takovépodn ěty, které zajistí, aby se osobám spoléhajícím nasociální systém vyplátilo pracovat.

Vnadcházejících letech se počítá i sdalšími reformními kroky vsociálním a d ůchodovém systému, které by m ěly posílit motivaci ob čanů ohrožených sociálním

vytvořením (zvláště neaktivní a nezaměstnané osoby) k rychlému řešení jejich nepříznivé situace a opětovnému zařazení se na trh práce. Úpravy sociálního dávkového systému se týkají především zvýhodnění osob, které se skutečně snaží zvýšit si svůj příjem prací, a tudíž uzavřeným pracovním poměrem či zařazením do aktivní politiky zaměstnanosti.

V rámci většího sladění rodinného a pracovního života je směřováno ke zřizování školek a dětských koutků na pracovištích, k příznakování otvírací doby mateřských škol potřebám pracujících rodičů a k většímu využívání flexibilních pracovních forem (např. formou částečného pracovního úvazku), aby nebyla u rodičů vychovávajících děti zbytečně prodlužována doba pracovní neaktivity, která by mohla vyústit v neschopnost opětovně se zařadit na pracovní trh.

Zvláště ženy starší 50 let věku, které jsou ve vyšší míře ohroženy nezaměstnaností, mohou využít možnost zářizování podnikatvlastní péče o děti.

„Dalším opatřením, které má napomoci zvýšení flexibility trhu práce, je zavedení výrazných motivačních stimulů pro zaměstnavatele k vytváření zkrácených pracovních úvazků. Jednou z uvažovaných možností podpory je sleva z platby pojistného na sociální zabezpečení. Cílovou skupinou jsou v tomto případě občané na okraji trhu práce nebo s obtížným přístupem k zaměstnání. Jedná se zejména o osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, a tedy i s nízkým pracovním příjmem, dále rodiče s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, starší pracovníky v předdůchodovém a důchodovém věku a v neposlední řadě jsou rizikovou skupinou i studenti středních, vyšších odborných a vysokých škol, kteří opouštějí vzdělávací soustavu.“ Viz Národní program reform ČR 2008–2010 (2008, str. 67).

Důraz je rovněž kladen na prosazování rovných příležitostí ve vzdělávání, vědě a výzkumu a na snahu zvýšit poptávku po dalším vzdělávání znevýhodněných osob na pracovním trhu, zvláště v oblasti jazykových dovedností a informačních a komunikačních technologií. Proto jsou jako účinný nástroj využívány rekvalifikace uchazečů o zaměstnání či školení.

Ke členům etnických menšin – konkrétně Romům – jsou směřovány programy napodporující jejich integraci a rovněž zvyšování kvalifikace, viz Národní program reform ČR 2008–2010 (2008).

3.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných v České republice vymezené zákonem o zaměstnanosti a nástroj řešení jejich nezaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti) označuje rizikové skupiny se sníženou uplatnitelností na trhu práce jako osoby, kterým je z pohledu úřadu práce znevýhodněná péče. Jsou to:

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let věku,
- osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců
- a osoby, které potřebují zvláštní pomoc, například osoby v mimořádně obtížných poměrech, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby se sociokulturně znevýhodněného prostředí apod.

Právě na tyto skupiny obyvatelstva je nutné cílit vhodnou politiku zaměstnanosti. Jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který je cíleně aplikován na tyto skupiny osob, je **příspěvek za zapracování**. Vyplácí je úřady práce jednotlivým zaměstnavatelům, kteří přijímají tyto uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Společně uzavřená dohoda mezi úřadem práce a zaměstnavatelem definuje výši podpory, která však nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy a nesmí být vyplácena déle než 3 měsíce.

Obtížně umístitelným osobám mohou pomoci **společenský úřední pracovní místa** – místa dlouhodobého charakteru, která zaměstnavatel vytváří na základě dohody s úřadem práce pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, nebo které si vytvoří sám uchazeč za účelem samostatného podnikání. Na úřední pracovní místa může úřad práce poskytovat příspěvek.

Při uplatnění obtížně umístitelných nezaměstnaných na trhu práce mohou napomoci i **veřejně prospěšné práce**. Nezaměstnaní si prostřednictvím údržby a úklidu veřejných prostranství a komunikací uchovávají své dřívější pracovní návyky, získávají nové pracovní zkušenosti a dovednosti, často dochází ke zlepšení vztahu k práci a následně i k nalezení nového zaměstnání v trvalém pracovním poměru. Délka těchto prací nepřesahuje jeden rok a úřad práce na ně může poskytnout zaměstnavateli příspěvek až do výše skutečných mzdových nákladů spojených s umístěním těchto osob.

Zvláště rizikové skupiny osob zajišťují řadu prací také **individuální skupinové poradenství**, které slouží ke zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob, výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zprostředkování vhodného zaměstnání. Tuto činnost mohou i řadu práce vykonávat i zprostředkovatelé prostřednictvím odborných zařízení (pedagogicko-psychologických poraden, diagnostických pracovišť aj.). Poradenství je plně orientováno na jednotlivce se snahou uchránit je před dlouhodobou nezaměstnaností.

Usnadnit přístup nezaměstnaného k získání zaměstnání může také **rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání**, kterou se ve smyslu zákona o zaměstnanosti rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro uplatnění osoby na trhu práce, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout i příspěvek na úhradu nákladů s rekvalifikací spojených.

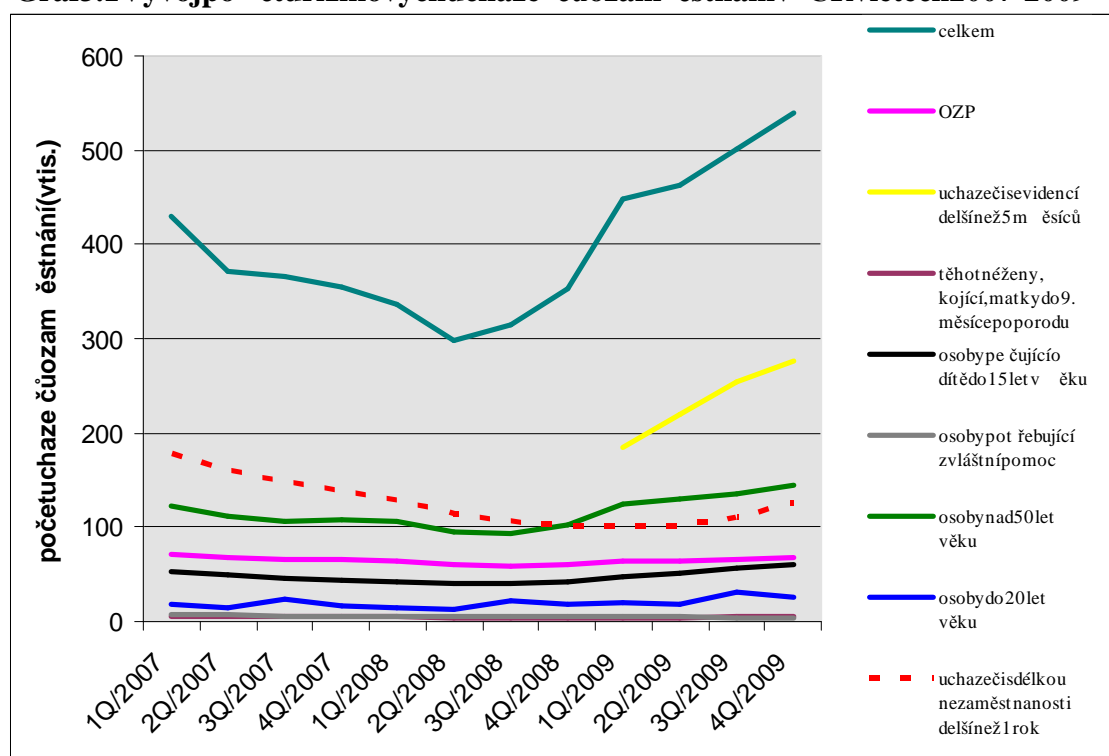
3.2.1 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v České republice

Občané se zdravotním postižením jsou velice drahou pracovní sílou, protože vyžadují specifické pracovní podmínky. Z tohoto pohledu přinášají zaměstnavateli nižší produktivitu za vyšší vynaložené náklady. Malý zájem z pohledu zaměstnavatelů má také přičinu v obavě z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků. Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením jsou na úřadech práce v České republice věnována maximální pozornost a je na ně aplikována řada nástrojů, které mají za cíl snížit nezaměstnanost této nejproblematictější skupiny osob. Mezi nejvíce ohrožené osoby v této skupině (i mezi rizikovými skupinami vůbec) patří zdravotně postižení žijící v ústavních zařízeních. I přes řadu opatření v této oblasti přetrvávají určitě formy přímé a nepřímé diskriminace. Podle Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost 2007–2013 (2007) je v ČR stále nedostatečná dostupnost a kvalita služeb, které by umožňovaly těmto osobám úspěšně se integrovat do společnosti a zapojit se do trhu práce.

Do poloviny sledovaného období 2007–2009 lze spatřovat klesající tendenci v počtu uchazečů o zaměstnání z řady osob se zdravotním postižením. Nakonec 1. čtvrtletí roku 2007 činil tento počet 71327 uchazečů, nejnižší počet byl dosažen ve 3. čtvrtletí roku 2008–58759 uchazečů – nárůst dle nejlepšího výsledku celkového počtu uchazečů

ozaměstnaní z celou republiku dosaženému na konci 2. čtvrtletí roku 2008. Za 21 měsíců tak došlo k poklesu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání o více než 12,5 tis. uchazečů. Od 4. čtvrtletí roku 2008 se však začal projevovat nepříznivý vliv poklesu ekonomiky i na počet nezaměstnaných zdravotně postižených osob a jejich počet začal opět růst. Na konci roku 2009 se tento počet dostal na úroveň 67 738 zdravotně postižených uchazečů, tj. na úroveň srovnatelnou s počtem uchazečů dosažených v průběhu 2. čtvrtletí roku 2007. Viz Graf 3.1 Vývoj počtu rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007–2009.

Graf 3.1 Vývoj počtu rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007–2009

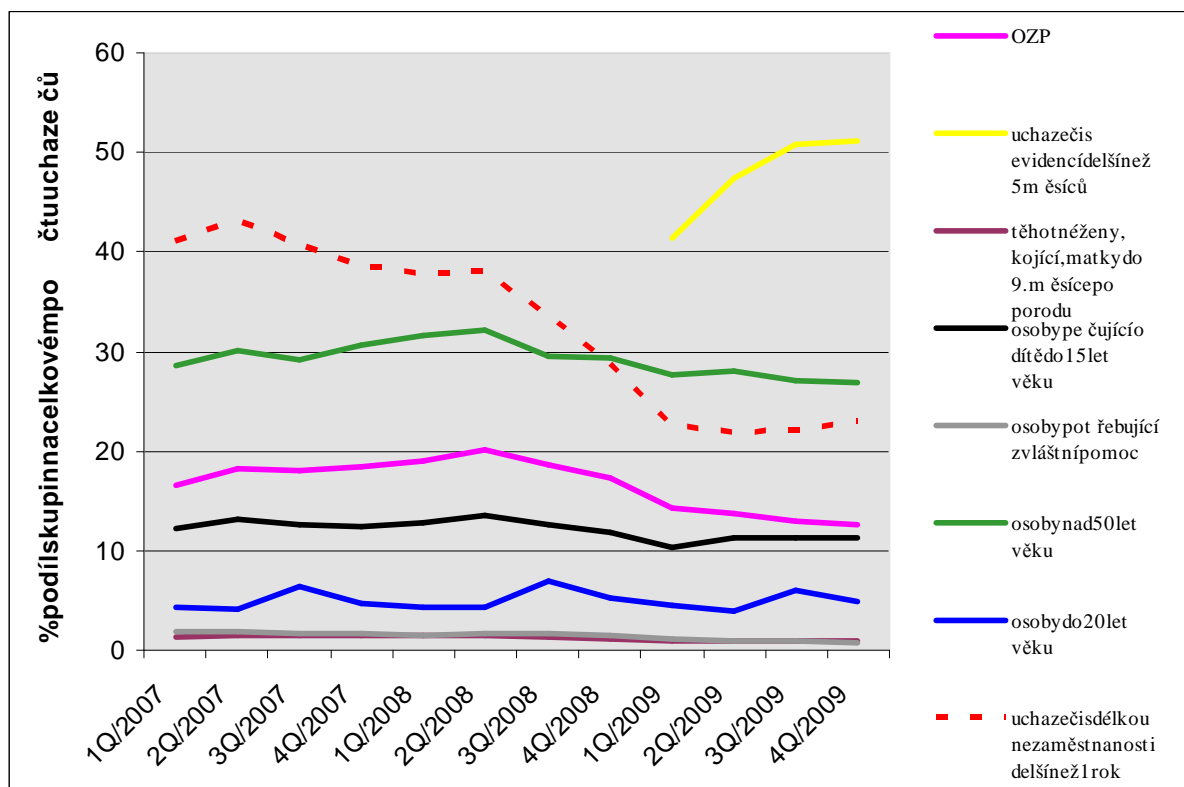


ZDROJ: Vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti (2007–2009).

Naopak je tomu procentuálním podílem této rizikové skupiny zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání za celou Českou republiku. Tento podíl se ve sledovaném období nejprve zvyšoval. Svého vrcholu dosáhl na konci 2. čtvrtletí roku 2008, kdy podíl těchto uchazečů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání za celou republiku dosáhl 20,08 %. Poté se tento podíl opět začal snižovat až na hodnotu 12,56 % na konci 4. čtvrtletí roku 2009. Z této skutečnosti vyplývá, že nástup nepříznivého ekonomického vývoje sebou nese (se zpožděným dopadem na trh práce) nárůst podílu

zdravotně postižených uchazečů na jejich celkovém počtu, i když v absolutním vyjádření jejich počet roste. Viz Graf 3.2 Vývoj podílu rizikových uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů v ČR v letech 2007–2009.

Graf 3.2 Vývoj podílu rizikových uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů v ČR v letech 2007–2009



ZDROJ: Vlastní zpracování podle Statistiky nezaměstnanosti (2007–2009).

Na základě zákona o zaměstnanosti zabezpečují řady práce pro zdravotně postižené tzv. **pracovní rehabilitaci**. Jedná se o činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osobu se zdravotním pojištěním, kdy náklady s tím spojené hraď příslušný úřad práce (ÚP). Pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání nebo na samotnou volbu výdělečné činnosti, na teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání, na vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání aj. Tato pracovní rehabilitace se uskutečňuje díky individuálnímu plánu pracovní rehabilitace, kterou sestavuje příslušný úřad práce na základě zdravotní způsobilosti jednotlivce i momentální situace na trhu práce. Pracovní rehabilitace může mít podobu specializovaných

rekvalifikačních kurzů a může být vykonávána u zaměstnavatele, vchráněných pracovních dílnách, vevzdělávacích zařízeních apod.

Na základě zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavateli vytvářena i **chráněná pracovní místa** (CHPM). Jedná se o pracovní místo dlouhodobého charakteru (minimálně na dobu dvou let), které je určeno pro osobu zdravotně postiženou a na které dostává zaměstnavatel příspěvek. Jeho výše je odstupňována dle vážnosti zdravotního postižení takto zaměstnaných osob a také dle počtu vytvořených chráněných pracovních míst.

Obdobně odstupňované příspěvky může zaměstnavatel získávat i na **chráněné pracovní dílny** (CHPD). Jedná se o pracoviště zaměstnavatele působené pro zaměstnávání zdravotně postižených osob, přičemž je zde zaměstnáno nejméně 60 % těchto osob. Jedná se rovněž o místa dlouhodobého charakteru na dobu minimálně dvou let.

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, vyplácí příslušný úřad práce **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Příspěvek pokrývá výši mzdových nákladů včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění a také nákladů na zaměstnance.

Zaměstnavatelé mají povinnost vést evidenci osob se zdravotním postižením ve evidenci pracovních míst, která jsou pro tyto osoby určena. Rovněž mají ze zákona povinnost rozšiřovat možnosti zaměstnávání těchto osob a plnit povinný čtyřprocentní podíl zaměstnanců se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců (pokud zaměstnávají více než 25 zaměstnanců). Alternativou ke splnění tohoto procentního podílu je náhradní plnění, kdy zaměstnavatel odebírá výrobky od zaměstnavatele zaměstnávajícího zdravotně postiženou osobu nebo porcí o těchto osob. Pokud ani tuto alternativu nevyužije, musí odvést do státního rozpočtu určitou sumu peněžních prostředků, jejíž výše je daná zákonem o zaměstnanosti. Na těchto principech je postavena česká aktivní politika zaměstnanosti, viz Zákon o zaměstnanosti.

3.2.2 Osoby do 20 let věku

Podle platného zákona o zaměstnanosti je zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání poskytována mladým osobám do věku 20 let. Pod tuto hlavičku mohou patřit absolventi škol a mladiství (pouze do věku 20 let). Od roku 2004 začínají ministerstva pod absolventy takové uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni u místně příslušného úřadu práce a jejichž délka od úspěšného ukončení studia nepřekročila dva roky. Před tímto rokem se jednalo o uchazeče, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním poměru nedosáhla

po úspěšném ukončení studia dvou let, a to bez ohledu na délku evidence u úřadu práce, viz Absolventi škol mladiství ve evidenci ÚP (2010).

Mladí lidé ucházející se o své první zaměstnání jsou na trhu práce značně znevýhodněni, jelikož postrádají praktické pracovní zkušenosti a základní pracovní návyky. Jinou příčinou vzniku nezaměstnanosti je nesoulad mezi získanou kvalifikací těchto osob a potřebami na trhu práce. Vhodné programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou zde proto na místě. Společnost může těmto mladým lidem nabídnout – třeba i několikrát za sebou – různé **jazykové i rekvalifikační kurzy**. Zpraxe vyplývá, že zájem o rekvalifikaci souvisí s dosaženým stupněm vzdělání uchazeče – nejvyšší je zaznamenán právem mladých do 20 let věku, zvláště u absolventů středních škol a učilišť, kteří nebyli přijati kvysokoškolskému studiu. Proudržení nabytých vědomostí a schopností je vhodné vzít načas i méně placenou práci. Nezaměstnaným z řad mladistvých a absolventů může rovněž pomoci **individuální a skupinové poradenství**. V dřívějších letech byla využívána i tzv. **absolventská místa**, díky kterým získali absolventi kromě finančního ohodnocení potřebnou praxi. Někdy však byla kvůli své administrativní náročnosti nahrazována tvorbou společensky užitečných pracovních míst.

Navývoj počtu mladistvých uchazečů o zaměstnání lze v období 2007–2009 sledovat sezónní vlivy. Vždy na konci 3. čtvrtletí vzrůstá počet osob ve věku do 20 let evidovaných u úřadů práce (přibližně o 2,5 procentních bodů). Tato skutečnost je dána tím, že většina mladých na konci druhého čtvrtletí absolvuje své studium a poté se začíná na hledání uplatnění na pracovním trhu. Ne všem se to ihned podaří, někteří absolventi jsou přinuceni se evidovat u úřadů práce, a proto počty těchto uchazečů vzrostou a ve statistice se tato skutečnost projevuje až na konci třetího čtvrtletí roku. Na konci 3. čtvrtletí roku 2007 činil počet těchto uchazečů 23 370 osob, ve stejném čtvrtletí roku 2009 to však už bylo 30 196 osob. Procentuální podíl mladistvých uchazečů do 20 let na celkovém počtu uchazečů je kromě 3. kvartálu u jednotlivých let poměrně stabilní, a to ve výši okolo 4%. Viz *Graf 3.1 Vývoj počtu rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007–2009*, *Graf 3.2 Vývoj podílu rizikových uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů v ČR v letech 2007–2009*, *Příloha č. 1: Počty rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v jednotlivých čtvrtletích let 2007–2009*.

3.2.3 Těhotné a kojící ženy a matky do devátého měsíce poporodu

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je ve smyslu platného zákona o zaměstnanosti poskytována i těhotným a kojícím ženám a matkám do devátého měsíce poporodu. Zaměstnavatelé často upřednostňují mužskou pracovní sílu před ženskou z důvodu mateřských a rodinných povinností, které často narušují plynulost pracovního procesu, proto je pro ženy velice těžké skloubit tyto povinnosti a přitom participovat na společnosti. Východiskem z této situace může být rozšíření nabídky **zkrácených pracovních úvazků a služeb péče o děti, zavádění pružné pracovní doby** i potřebná **legislativní úprava** a finanční podpora žen. Ženy mohou rovněž nastoupit na **rekvalifikaci** pro doplnění znalostí, které po delší absenci na trhu práce potřebují k opětovnému začlenění. Vhodná mohou být i společensky účelná pracovní místa upraveným pracovním režimem. Ženy mohou rovněž zahájit **vlastní samostatnou výdělečnou činnost**. Jsou to však nástroje, které se uplatňují celoplošně provšechny uchazeče o zaměstnání.

Ve sledovaném období 2007–2010 tvořily těhotné a kojící ženy a matky do 9. měsíce poporodu v 1. čtvrtletí roku 2007 na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání nejmenší podíl z rizikových skupin sledovaných úřady práce – 1,36 %. V absolutním počtu se jednalo o 5848 uchazeček. Tento počet postupně klesal až na 3955 uchazeček na konci 4. kvartálu roku 2008 a od tohoto období začal zapříčiněním ekonomického poklesu opět růst až na hodnotu 4889 uchazeček na konci roku 2009, přičemž jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se nepatrně snížil na hodnotu 0,91 %. Viz *Graf 3.1 Vývoj počtu rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007 – 2009* a *Graf 3.2 Vývoj podílu rizikových uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů v ČR v letech 2007–2009*.

3.2.4 Osoby pečující o dítě do 15 let věku

Osobám pečujícím o dítě do věku 15 let je rovněž poskytována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání. Tyto osoby jsou z důvodu péče o dítě mnohdy postaveny na okraj trhu práce a v některých případech může dojít až k sociálnímu vyloučení. Těmto osobám mohou pomoci **společensky účelná pracovní místa** upravenou pracovní dobou (zvláště **zkrácené pracovní úvazky** či **pružná pracovní doba**) či upraveným pracovním režimem. Pokud osoby pečující o dítě do 15 let věku stojí na okraji pracovního trhu dlouhou dobu, může se stát, že se svou profesní kvalifikací už nemohou uplatnit, v tomto případě

může být **rekvalifikace** vhodným nástrojem zvyšujícím šanci na uplatnění. Jiná možnost je začít popsat říčním proškolení **samostatně podnikat**, viz Sirovátkaa Mareš (2003).

Osobám pečujícími dítětem už je výrazně napomoci i širší nabídka **služeb péče o děti**, která vytvoří větší prostor pro rozhodování ohledně poskytování typové péče a možnosti vstupu do zaměstnání. K využití služeb jiných osob, například těch, které mají tuto činnost jako živnost⁷.

Od počátku sledovaného období 2007–2010 se počet uchazečů o zaměstnání z řady osob pečujících o dítě do věku 15 let snižoval z 53 005 osob na konci 1. čtvrtletí v roce 2007 na nejnižší hodnotu na konci 3. kvartálu roku 2008 – 39 626 osob. Od 4. kvartálu roku 2008 se na počtu těchto uchazečů začíná projevit pokles ekonomiky a tento počet se začíná pomalu zvyšovat až na 60 655 uchazečů na konci roku 2009. Na rozdíl od osob zdravotně postižených se podíl osob pečujících o dítě na celkovém počtu uchazečů začíná od roku 2009 opět zvyšovat. Viz *Graf 3.1 Vývoj počtu rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007–2009* a *Graf 3.2 Vývoj podílu rizikových uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů v ČR v letech 2007–2009*.

3.2.5 Osoby starší 50 let věku

Nazákladě zákona o zaměstnanosti je osobám starším 50 let věku věnován z pohledu úřadu práce vyšší pozornost. Zaměstnavatelům se jeví starší pracovníci méně výhodnější z důvodu vyšších mzdových nároků, naplátové zarážky vyplývající z délky praxe, omezených pracovních dovedností a znalostí (zvláště v oblasti informačních a komunikačních technologií a v jazykových dovednostech), nižší flexibility a adaptability na nové požadavky či vyšší četnost zdravotních problémů.

Jednou z možností, jak se vyvarovat nezájmu ze strany zaměstnavatelů a uplatnit se na trhu práce, je začít **samostatně podnikat** i v tomto relativně vyšším věku. Na druhou stranu je se zahájením podnikání spojená celá řada obtíží v podobě získání prvotního kapitálu, administrativních překážek i fyzické a psychické námahy, která mnohdy obyčejněto aktivitu odrazuje. Pokud však tyto osoby v řadě obtíží obstojí, může jim samostatné podnikání výrazně pomoci zlepšit společenské uplatnění.

Zcela jiným způsobem řešení problému se zaměstnaností starších osob je **předčasný odchod do starobního důchodu**. Novelizace zákona o zaměstnanosti účinná od 1. ledna 2010 prodlužuje období propíchnutí nároků na předčasný starobní důchod z 15 na 16 let

⁷Viz 3.1.2 Národní program reformy České republiky na léta 2008–2010.

předdovršením řádného uchodového věku. Toto opatření však nemá za cíl uplatnit rizikovou skupinu osob před důchodového věku na trhu práce, ale definitivně ji z pracovního trhu vyloučit, čímž se však eliminuje problém seznamů těchto osob. Realizace tohoto opatření je však velice nákladná a z důvodu vysokého zatížení důchodového věku.

Osoby nad 50 let věku tvoří ve sledovaném období 2007 – 2010 druhý největší procentuální podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (hned za uchazeči se evidencí delší než 5 měsíců) i co do absolutního počtu. Osoby starší 50 let jsou proto spolu s dlouhodobě evidovanými uchazeči nejproblematictější rizikovou skupinou. Největší podíl zmíněných uchazečů byl dosažen na konci 2. kvartálu roku 2008 – 32,08 %. Na konci 1. čtvrtletí roku 2007 byl počet osob starších 50 let věku 123 159, na konci 3. kvartálu roku 2008 bylo dosaženo nejnižší hodnoty 92 880 těchto uchazečů, avšak od dalších čtvrtletí lze vysledovat vzestupnou tendenci počtu uchazečů až na hodnotu 144 592 uchazečů na konci roku 2009. Viz *Graf 3.1 Vývoj počtu rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007–2009* a *Graf 3.2 Vývoj podílů rizikových uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů v ČR v letech 2007–2009*.

3.2.6 Osoby vedené ve evidenci o zaměstnání déle než 5 měsíců

Pokud není jedinec po určitou stanovenou dobu schopen získat zaměstnání, pak je považován za dlouhodobě nezaměstnaného. Do 31. 12. 2008 byla v ČR tato doba stanovena na 6 měsíců, přičemž odvíjí se od délky podpořené doby uchazeče o zaměstnání. S účinností od 1. 1. 2009 byla tato doba zkrácena o 1 měsíc s cílem zvýšit motivaci osob k rychlému řešení jejich nepříznivé situace, což pomůže zabránit neodůvodněnému setrvávání těchto osob v systémech sociální ochrany, viz Sezemský (2008). Na základě této dílčí právní úpravy je za dlouhodobě nezaměstnaného považován uchazeč o zaměstnání vedený ve evidenci úřadu práce déle než pět měsíců. Tímto krokem se zvýšil počet uchazečů o zaměstnání, kterým je z pohledu úřadů práce věnována zvýšená péče. Tato úprava však není ve své době běžná. Mezinárodní organizace práce definuje dlouhodobou nezaměstnanost jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců, stejnou definici využívá i Evropský statistický úřad (EUROSTAT). Výběrová šetření pracovních sil v ČR rovněž vychází z této definice a při vyhodnocování míry dlouhodobé nezaměstnanosti pracují s délkou 12 měsíců, proto bude v rámci analýzy této rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných pozornost směřována zvláště k uchazečům s délkou nezaměstnanosti delší než 1 rok.

Ke zvýšení možnosti uplatnění těchto uchazečů o zaměstnání na trhu práce mají pomoci **individuální akční plány**, které jsou určeny skupinám primárně určené. Vypracovává je úřad práce společně s konkrétním uchazečem o zaměstnání s ohledem na jeho dosaženou kvalifikaci, zdravotní stav a jeho možnosti a schopnosti. Obsahem akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření, které mají za cíl zvýšit možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Pomoci mohou i **rekvalifikační kurzy**, tvorba **společensky účelných pracovních míst** pro tyto osoby apod.

„Dlouhodobou nezaměstnaností jsou více postiženy ženy než muži. Dlouhodobá nezaměstnanost zdravotně postižených osob a vyšších věkových kategoriích má stoupající tendenci. Hlavní příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti je nízké vzdělání nebo kumulace dalších problémů (zdravotní postižení, vyšší věk atd.). Z regionálního hlediska je tento jev dominantní v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti.“ Viz Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007–2013 (2007, str. 26).

Z dat z roku 2009, kdy byli uchazeči ve evidenci déle než 5 měsíců poprvé sledováni, lze usuzovat, že jsou tyto uchazeči nejrizikovější skupinou, která tvoří nejvyšší procentuální podíl na celkovém počtu uchazečů, i absolutní počet těchto uchazečů je nejvyšší v porovnání s ostatními rizikovými skupinami. Počet těchto osob i jejich podíl na celkovém počtu uchazečů nepřetržitě roste.

Běžná praxe se však zaměřuje na nezaměstnané ve evidenci déle než 1 rok. Na konci 1. čtvrtletí roku 2007 to bylo 176 760 osob, což tvoří 41,06% podíl na celkovém počtu uchazečů v tomto čtvrtletí. Počet těchto osob se však dokonce 2. čtvrtletí roku 2009 postupně snižovala až na 101 297 osob, tj. 21,85% podíl v tomto čtvrtletí. Od 3. kvartálu roku 2009 lze sledovat opětovný nárůst počtu uchazečů s delší nezaměstnaností delší než 1 rok i mírný nárůst jejich podílu na celkovém počtu uchazečů. Uchazeči s delší nezaměstnaností delší než jeden rok jsou spolu s uchazeči staršími 50 let nejrizikovější skupinou nezaměstnaných na trhu práce v ČR. Viz *Graf 3.1 Vývoj počtu rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007–2009* a *Graf 3.2 Vývoj podílu rizikových uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů v ČR v letech 2007–2009*.

3.2.7 Osoby potřeby zvláštní pomoci

Zákon o zaměstnanosti řadí mezi osoby potřeby zvláštní pomoci zejména osoby mimo řádně obtížných poměrů, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení

výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění ze zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, viz Zákon o zaměstnanosti. Tyto skupiny osob jsou ve zvýšené míře ohroženy nezaměstnaností následně sociálními vyloučením. Tyto osoby mají potíže nalézt vhodná zaměstnání.

Podíl osob potřebujících zvláštní pomoc na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání není ve sledovaném období 2007–2010 nijak výrazný – na konci 1. čtvrtletí roku 2007 je tento podíl 1,82 % a představuje 7818 uchazečů z této rizikové skupiny. Na rozdíl od ostatních rizikových skupin se tento počet i podíl na celkovém počtu uchazečů za celou republiku i přes nepříznivé dopady ekonomického poklesu na trh práce neustále snižuje až na 0,81 %, který odpovídá 4356 uchazečů potřebujících zvláštní pomoc. Viz *Graf 3.1 Vývoj počtu rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2007–2009* a *Graf 3.2 Vývoj podílu rizikových uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů v ČR v letech 2007–2009*.

3.3 Politika zaměstnanosti spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu zaměřená na rizikovou skupinu

Významná finanční podpora na politiku zaměstnanosti v ČR plyne kromě státního rozpočtu také z Evropského sociálního fondu. Zařízení finanční pomoci z tohoto fondu je zodpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, partnery realizace jsou i další ministerstva, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy a jiné instituce. Hlavním posláním tohoto fondu je rozvoj trhu práce a lidských zdrojů prostřednictvím zvyšování zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpory sociálního začleňování osob a rovných příležitostí. Evropský sociální fond vyplácí prostředky prostřednictvím specifických programů, jejichž zaměřením je oblast lidských zdrojů u sebe v jednotlivých programových obdobích liší, viz Evropský sociální fond v ČR (2008).

V programovém období 2004 – 2006 byl pro těžko umísitelné osoby klíčový **Program Iniciativy Společenství EQUAL**. „Cílem bylo vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďtopřímým zaměstnáním nebo při hledání zaměstnání. Dlouhodobým cílem je co nejvíce rozšířit a aplikovat nejlepší inovace do politiky a praxe, k čemuž může

docházet i po ukončení samotných projektů a této iniciativy.“ Viz Iniciativa Společenství EQUAL(2008).

V rámci programu EQUAL bylo podporováno devět oblastí, z nichž osm navázalo na pět úvodní pilíře Evropské strategie zaměstnanosti. V rámci prvního pilíře „Zlepšování zaměstnatelnosti“ byl usnadňován návrat obtížně integrovaných na trh práce a eliminováno rasistické a xenofobní chování. Prostřednictvím druhého pilíře „Rozvoje podnikání“ šly prostředky na aplikaci nástrojů usnadňujících zakládání podniků, na využívání příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech a na komunitní služby se zaměřením na zvyšování kvality práce. V rámci třetího pilíře „Podpory adaptability“ plynuly finanční prostředky na podporu celoživotního učení směřující k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovnostmi ve vztahu k trhu práce a na podporu adaptability podniků i jejich zaměstnanců na strukturální změny. Čtvrtý pilíř „Rovné příležitosti mužů a žen“ podporoval sledování rodinného a pracovního života a inkluzi mužů a žen na trhu práce i snižování rozdílů mezi jejich uplatňováním na trhu práce aj. Devátý okruh byl zaměřen na pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci na trhu práce, viz Principy Iniciativy EQUAL (2008).

V programovém období 2004–2006 existoval druhý program, kterým měl být zvýšen uplatnitelnost rizikových skupin na trhu práce – **Operační program Rozvoj lidských zdrojů**. *„Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenční schopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.“* Viz OPRozvoj lidských zdrojů (2008).

Operační program Rozvoj lidských zdrojů zahrnoval čtyři priority, pod které spadala jednotlivá opatření. Z pohledu rizikových skupin osob na trhu práce byla významná opatření integrující specifické skupiny obyvatelstva ohrožené sociální exkluzí a opatření vedoucí k rovným příležitostem mužů a žen na trhu práce. Opatření integrující skupiny obyvatel ohrožených sociálním vyloučením se zaměřovaly na dlouhodobou nezaměstnanost, se kterou se potýkají především osoby se sníženou pracovní schopností, nízkou kvalifikací a vyšším věkem. V rámci tohoto opatření byly podporovány osoby, u kterých nemá riziko sociálního vyloučení jen regionální charakter, ale v podobě negativních externalit ovlivňuje celou společnost (např. příslušníci romské menšiny, imigranti, osoby bez příštřeší aj.). Opatření podporující rovné příležitosti pro muže a ženy na pracovním trhu mělo za cíl odstranit přetrvávající nerovnosti obou pohlaví, zejména žen. Proto šly finanční prostředky především na vzdělávání žen, podporu vzniku nových forem zaměstnávání, odstranění diskriminace

a p řekážek bránících ženám v ú časti na pracovním trhu, podporu žen v za čátcích jejich samostatné výd ělečné činnosti aj. Viz Opat ření 2.2 – Rovné p řležitosti pro ženy a muže natrhupráce(2008).

Vsou časném programovém období 2007 – 2013 má pro t ěžko umístitelné osoby význam zvlášt ě **Operační program Lidské zdroje a zam ěstnanost**. Program je zam ěřený na snižování nezam ěstnanosti díky opat ření aktivní politiky zam ěstnanosti a profesního vzdělávání, na za čleňování sociáln ě vylou čených skupin obyvatelstva, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v této oblasti .

V rámci prioritní osy „Adaptabilita“ jdou prost ředky nap ř. na uplat ňování pružnějších forem zam ěstnávání, které mohou být nápomocny zvlášt ě ženám p ři jejich uplat ňení na trhu práce. Prioritní osa „Aktivní politika trhu práce“ je zam ěřena na p ř. na trvalé za členění osob hledajících zam ěstnání, prevenci nezam ěstnanosti u ohrožených skupin na pracovním trhu, na prevenci vylou čení z d ůvodu zdravotního znevýhodn ění aj. Pro eliminaci problém ů rizikových skupin je v šak klíč ová prioritní osa „Sociální integrace a rovné p řležitosti“, jejíž cílem je pomoci osobám ohroženým sociálním vylou čením i sociáln ě vylou čeným. Pod tuto osu spadá i zavedení opat ření, které povedou ke zvyšování zam ěstnatelnosti t ěchto osob, k prosazování rovných p řležitostí muž ů a žen na pracovním trhu i k lepší slu čitelnosti rodinného a profesního života. Zvláštní pozornost j ev ěnována p ři slu šníkům romské menšiny, migrantům i jiným z odlišného sociokulturního prost ředí. V rámci této prioritní osy byly definovány osoby ohrožené sociální exkluzí, p řičemž v ětšinu z nich tvo ří práv ě rizikové skupiny osob na trhu práce v České republice. Jsou to zejména dlouhodob ě nezam ěstnané osoby, osoby se zdravotním postižením, mladí dosp ělí, osoby pe čující o blízkou osobu, etnické menšiny, imigranti a azylanti, osoby bez p řístřeší, osoby opoušt ějící za řízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, osoby opou št ějící výkon trestu odn ětí svobody, ob ěti trestné činnosti, domácího násilí, osoby komer čně zneužívané a ob ěti obchodu s lidmi. Pro všechny znevýhodn ěné skupiny osob bude rozší řený i zkvalit ňený systém sociálních služeb. Prioritní osa „Ve řejná správa a ve řejné služby“ má za cíl posílit institucionální kapacity a efektivnost ve řejné správy. V rámci osy „Mezinárodní spolupráce“ m ěá docházet k mezinárodní podpo ře v oblasti lidských zdroj ů. Viz Opera ční program Lidské zdroje a zam ěstnanost 2007–2013(2007).

4 ANALÝZA RIZIKOVÝCH SKUPIN NEZAMĚSTNANÝCH NA TRHU PRÁCE V OKRESE OSTRAVA

4.1 Analýza trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009

Během roku 2009 bylo fungování trhu práce v okrese Ostrava značně ovlivněno dopadem světové finanční a hospodářské krize. Recese se projevila především propadem investičních aktivit a nízkým využíváním výrobních kapacit, postižen byl zejména zpracovatelský průmysl. Jelikož se v okrese Ostrava nachází spousta velkých firem podnikajících v tomto odvětví (výroba kovů, kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, hutní zpracování, slévárnictví aj.), navíc exportně zaměřených, byl dopad na tento okres o to více citelnější a řada společností byla nucena z důvodu nízké poptávky po službách omezovat svou produkci. V návaznosti na zpracovatelský průmysl byla postižena i řada subdodavatelů. Rovněž stavební činnosti developerských společností byly v důsledku krize pozastaveny.

Mnohé firmy se v roce 2009 neubránily propouštění svých zaměstnanců. V první řadě docházelo k vypovězení smluv agenturami práce na pronajímání pracovníků, skončení pracovních poměrů ve zkušebních dobách a obnově smluv na dobu určitou. U výrobních firem docházelo k rušení provozů na některých směnách. Řada firem postižených recesí byla donucena přistoupit také k hromadnému propouštění svých zaměstnanců. V okrese Ostrava se tato situace týkala 1312 zaměstnanců v rámci 30 zaměstnavatelů. Jiné firmy, které si potřebovaly udržet kvalitní zaměstnance, řešily dočasné omezení odbytu svých výrobků a sníženou poptávku po poskytovaných službách tzv. **částečnou nezaměstnaností**, při níž měli zaměstnavatelé možnost získat finanční prostředky na zabezpečení vzdělávacích kurzů pro své pracovníky včetně úhrady nákladů na mzdy. Jejich výše se odvíjela od průměrného výdělku, viz Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Ke konci roku 2009 vydal Úřad práce v Ostravě (ÚPO) 137 kladných rozhodnutí platných pro 7049 zaměstnanců týkajících se částečné nezaměstnanosti. Viz Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010).

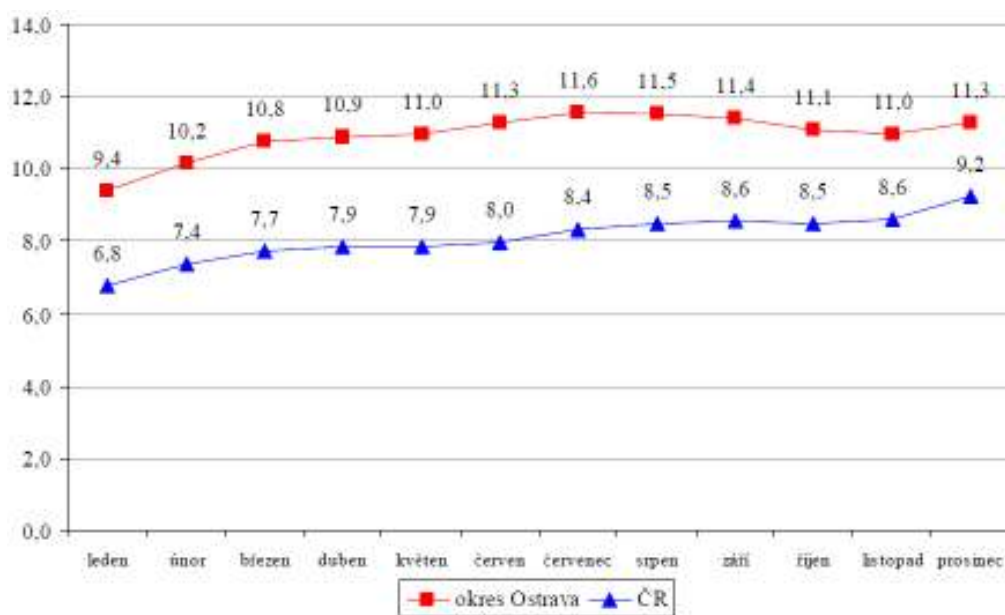
Dopad ekonomické krize lze v okrese Ostrava spatřovat i na **počtu volných pracovních míst a počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání**. Od ledna roku 2009, který

⁸ Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů na základě výpovědí zaměstnavatele nejméně pro 10 zaměstnanců u zaměstnavatele s 20 – 100 zaměstnanci, nebo pro 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele se 101 – 300 zaměstnanci, nebo také pro 30 zaměstnanců u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci, viz Zákoník práce.

vykázal 2029 volných pracovních míst (pokles oproti předchozímu měsíci o 2243 míst, což ÚPO během své existence ještě nezaznamenal), a dále po celý rok 2009 docházelo srovnatelnými výkyvy k poklesu volných pracovních míst až na 889 míst v prosinci roku 2009 (o 3383 míst méně než v prosinci 2008). Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných u ÚPO se do poloviny roku 2009 neustále zvyšoval, nejvyšší měsíční nárůst o 1613 evidovaných uchazečů byl zaznamenán během ledna, což byl nejvyšší nárůst v celé historii ÚPO. Poslední maximální hodnotě 20641 uchazečů lze spatřovat mírnou sestupnou tendenci, ale v prosinci se tento ukazatel opět zvýšil na 20400 evidovaných uchazečů o zaměstnání. Viz *Příloha č. 2: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v kraji Ostrava v roce 2009*.

Jak ukazuje *Příloha č. 3: Vývoj počtu osob připadajících na jedno volné pracovní místo v České republice a v kraji Ostrava v roce 2009*, počet osob připadajících na jedno volné pracovní místo v kraji Ostrava během celého roku 2009 převyšuje celorepublikový průměr. Nejvyšší odchýlení od republikového průměru lze sledovat v červnu 2009, kdy se příslušné ukazatele lišily o 7,9. V prosinci 2009 dosáhl tento ukazatel hodnoty 22,9 (o 19,4 více než v prosinci 2008), což je nejhorší úroveň od roku 2006.

Graf 4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v kraji Ostrava a České republice v roce 2009 (v %)



ZDROJ: Analýza stavu a vývoje trhu práce v kraji Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010, str. 20).

Jak ukazuje *Graf 4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Ostrava a České republice v roce 2009*, vzhledem k republikovému průměru je vývoj **míry nezaměstnanosti** v okrese Ostrava v roce 2009 nadprůměrný, avšak tento vývoj přesně kopíruje (v druhé polovině roku dosahují tento ukazatel v okrese Ostrava příznivější hodnoty než republikový průměr).

4.2 Analýza rizikových skupin nezaměstnaných na trhu práce v okrese Ostrava

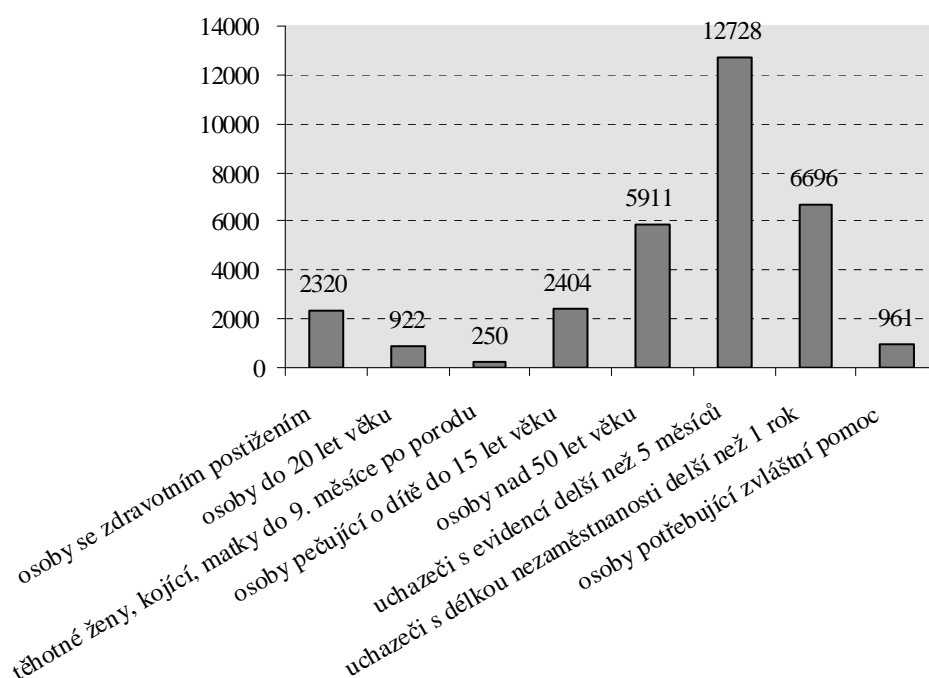
Jak ukazuje *Graf 4.2 Počty rizikových uchazečů o zaměstnání v okrese Ostrava k 31.12.2009* a *Příloha č. 4: Riziková uchazeč o zaměstnání v okrese Ostrava k 31.12.2009*, nejvyšší absolutní i procentuální podíl mezi uchazeči o zaměstnání, kterým je z pohledu ÚP věnována vyšší pozornost, tvoří uchazeči se evidencí delší než 5 měsíců – 12728, což odpovídá 62,39% podílu na celkovém počtu uchazečů. Tato skupina je následována uchazeči sdělkou nezaměstnanosti delší než 1 rok, kteří jsou 6696 uchazeči a tvoří 31,82% na celkovém počtu uchazečů. Další významnou skupinou jsou osoby nad 50 let věku, kteří jsou 5911 uchazečů a podílem 28,98% tvoří třetí nejpočetnější skupinu. Poslední skupiny uchazečů, které převyšují desetiprocentní podíl na celkovém počtu uchazečů, jsou osoby pečující o dítě do 15 let věku a OZP.

Proto bude v následujících kapitolách pozornost směřována ke kolika rizikovým faktorům, jejichž existence je klíčová při získávání uplatnění na trhu práce. Jedná se o zdravotní omezení, nízkou kvalifikaci, vysoký věk a dlouhodobé setrvávání ve evidenci ÚP. Bude rovněž zkoumáno, zda nedochází ke kumulaci dvou nebo více rizikových faktorů, což může mít za následek výrazné snížení uplatnitelnosti na pracovním trhu. Analýza v okrese Ostrava bude provedena na údajích uchazečů o zaměstnání evidovaných k 31.12.2009.

Súčinností do 31.12.2009 řadil zákon o zaměstnanosti mezi osoby se ZP osoby plně invalidní, částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné. Avšak nejen tyto OZP se potýkají se sníženou uplatnitelností na trhu práce. Může se také jednat o osoby uznané za dočasně neschopné práce i osoby s jiným zdravotním omezením. Z *Přílohy č. 5: Počty uchazečů o zaměstnání starší 50 let věku podle zdravotního omezení v okrese Ostrava k 31.12.2009* lze odvodit, že převážná většina uchazečů o zaměstnání starších 50 let se potýká s určitými zdravotními obtížemi (celkem 3566 osob z celkového počtu 5911), přičemž velká část osob má právní základ zdravotního omezení.

Příloha č. 6: Po čtyřech uchazečích o zaměstnání starší 50 let v věku podle úrovně vzdělání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 poukazuje na nezaměstnanost nízkokvalifikovaných osob⁹. Těch je v okrese Ostrava celkem 2068, z nichž naprostá většina (vyjma jedné osoby) nedisponuje žádným vzděláním nebo má pouze základní vzdělání. Na základě *Přílohy č. 7: Počty uchazečích o zaměstnání podle zdravotního omezení a nízké úrovně vzdělání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009* lze říci, že častou kumulací rizikových faktorů je jiné zdravotní omezení u osoby bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Mnohem problematičtější je však kumulace jiných zdravotních omezení, věk nad 50 let a nízké vzdělání. Těchto osob je v okrese Ostrava celkem 893 – viz *Příloha č. 8: Po čtyřech uchazečích o zaměstnání starší 50 let věk podle zdravotního omezení a nízké úrovně vzdělání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009*.

Graf 4.2 Počet rizikových uchazečích o zaměstnání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009



ZDROJ: Vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti (2009).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou v okrese Ostrava zastupitelné, jelikož mají za úkol usměrňovat trh práce směrem vytváření a podporování nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, a to především pro ty, kterým je poskytnut zprostředkování zaměstnání věnované z pohledu úřadu práce vyšší péči.

⁹Mezi osobami s nízkou kvalifikací se řadí ty osoby, jejichž kvalifikace dosahuje úrovně „A“ až „D“ – viz *Příloha č. 9: Kódy pro jednotlivé stupně dosaženého vzdělání a typy zdravotních omezení*.

Pokud zaměstnavatelé přijímají do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je pro zprostředkování v šenování zvýšená péče, mohou získat nenárokový **příspěvek na zapracování**.¹⁰ V roce 2009 činily výdaje na tento typ příspěvku v okrese Ostrava 530 tis. Kč a byly určeny 101 uchazečům, z nichž 10 bylo starších 50 let věku, 62 bylo žen, 93 představovali uchazeči evidovaní déle než 5 měsíců, 25 bylo uchazečů pečující o dítě do 15 let a jediný byl uchazeč z rizikové skupiny do 20 let věku. Pro úměrnou výši tohoto příspěvku dosáhla v roce 2009 výše 67,3 tis. Kč. Počet takto vyplácených příspěvků poklesl o dva příspěvky, což je možné vysvětlit poklesem zájmu kvůli probíhající ekonomické krizi, která se dotkla většiny odvětví. Při zahájení SVČ v okrese Ostrava převládal především služební. Viz *Příloha č. 10: Zaměření jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti na skupiny nezaměstnaných v roce 2009* a *Příloha č. 11: Struktura výdajů, počet a řazených uchazečů o zaměstnání a vzniklých pracovních míst podle nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*.

Dalším velice významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou společensky účelná pracovní místa (SÚPM). Existují tři typy SÚPM. SÚPM z řízených uchazečů o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti (SVČ), SÚPM z řízených zaměstnavatelů a SÚPM vyhrazených zaměstnavatelům.

Nenárokový příspěvek na **společensky účelné pracovní místo z řízených uchazečů o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti** je určený pro uchazeče o zaměstnání, kterému je pro zprostředkování v šenování zvýšená péče. V roce 2009 činily výdaje na tento typ pracovních míst v okrese Ostrava 6800 tis. Kč a byly určeny 101 uchazečům, z nichž 10 bylo starších 50 let věku, 62 bylo žen, 93 představovali uchazeči evidovaní déle než 5 měsíců, 25 bylo uchazečů pečujících o dítě do 15 let a jediný byl uchazeč z rizikové skupiny do 20 let věku. Pro úměrnou výši tohoto příspěvku dosáhla v roce 2009 výše 67,3 tis. Kč. Počet takto vyplácených příspěvků poklesl o dva příspěvky, což je možné vysvětlit poklesem zájmu kvůli probíhající ekonomické krizi, která se dotkla většiny odvětví. Při zahájení SVČ v okrese Ostrava převládal především služební. Viz *Příloha č. 10: Zaměření jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti na skupiny nezaměstnaných v roce 2009*.

Druhým typem SÚPM jsou **společensky účelná pracovní místa z řízených zaměstnavatelů**, na které jsou poskytovány nenárokové příspěvky určené uchazečům o zaměstnání, kterým je v šenování zvýšená péče, přičemž upřednostňováni jsou uchazeči s tělesným handicapem. V roce 2009 činily výdaje na tato pracovní místa 375 tis. Kč a týkaly se 6 rizikových uchazečů o zaměstnání, z nichž všechny byly ženy, dvě z nich starší 50 let věku, 5 bylo evidovaných déle než 5 měsíců a 2 pečovaly o dítě do 15 let věku.

¹⁰Viz 3.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných v ČR vymezené zákonem o zaměstnanosti a nástrojů řešení jejich nezaměstnanosti.

Posledním typem SPÚM jsou **společensky ú čelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavateli** na úhradu vyplacených mzdových náklad ů (v čteně pojistného na sociální zabezpečení, p říspěvku na státní politiku zam ěstnanosti a ve řejné zdravotní pojišt ění) na uchaze čeo zam ěstnání, kterým je z pohledu ÚP v ěnována zvýšená pozornost a pro které jsou tato místa ur čena, jelikož nebylo možné nalézt jejich uplatn ění jiným zp ůsobem. Upřednostňováni jsou p ředevším uchaze či skumulací více handicap ů. V roce 2009 činily výdaje na tato pracovní místa 22823 tis. Kč, p řičemž setýkaly 54 osob, z nichž 21 byli mladí do 20 let v ěku, 46 tvo řily ženy a 31 bylo evidovaných u ÚP déle než 5 m ěsíců. Z hlediska profesní struktury p řevládala pracovní místa ve službách. Dalších 25990 tis. Kč šlo na místa tohoto typu z ESF, ty setýkaly 641 uchaze čů o zam ěstnání. Velice kladn ě je ÚPO hodnocen fakt, že 116 takto vytvá řených míst se poda řilo p řid ělit OZP.

Pro řadu obtížn ě umístitelných uchaze čů o zam ěstnání využívá ÚPO **veřejně prospěšné práce**. V roce 2009 vy čerpal ÚPO na veřejně prosp ěšné práce celkem 29941 tis. Kč (v čteně finan čních zdroj ů z ESF). Viz *Příloha č. 11: Struktura výdaj ů, po čet za řazených uchaze čů o zam ěstnání a vzniklých pracovních míst podle nástroj ů aktivní politiky zam ěstnanosti*. Kvůli nep říznivému vývoji na ostravském trhu práce poskytoval ÚPO v roce 2009 finan ční p říspěvek v maximální výši 11 tis. Kč na mzdu v čteně pojistného, výjimku umožnil obcím v souvislosti se zabezpe čováním organizace veřejné služby, kdy byl vyplácen m ěsíční p říspěvek až 17 tis. Kč. Pomocí tohoto nástroje aktivní politiky zam ěstnanosti uzav řel ÚPO ve zmi ňovaném roce 127 dohod, které se týkaly 341 pracovní ch míst. Z tohoto po čtu vytvo řily 119 míst ostravské m ěstské obvody a obecní ú řady (jednalo se p ředevším o úklid veřejného prostranství, údržbu zelen ě a komunikací aj.), dalších 110 pracovních p řležitostí vytvo řily soukromé firmy, 91 pracovních míst bylo vytvo řeno v obcích, organiza čních složkách státu, církevních organizacích a ob čanských sdruženích v sociální oblasti (pečovatelsství, ošet řovatelsství, osobní asistence t ěžce nemocných a postižených aj.) a zbývajících 21 pracovních míst vytvo řili další zaměstnavatelé v řůzných profesích (vrátní, zahradníci, řidiči aj.).

Významným nástrojem, který usnad ňuje obtížn ě uplatnitelným nalezení vhodného zam ěstnání na trhu práce, je **poradenství**. Vokrese Ostrava je zabezpe čována řada poradenských program ů, jejichž cílem je motivovat ú častníky k zájmu o další profesní p řípravu. V roce 2009 prošlo p řeti **poradenskými motiva čními programy** 82 mladistvých uchaze čů o zam ěstnání snížkou kvalifikací a dalšími, v ětšinou kumulovanými, handicap y pro pracovní uplatn ění. Dalších osmi motiva čních poradenských program ů se zam ěřením na řemesla a osmi program ů orientovaných na služby se zúčastnilo 147 dlouhodob ě

evidovaných uchazečů a osob z ostatních rizikových skupin. Náklady na tuto poradenskou činnost činily 492,1 tis. Kč.

V souvislosti s dlouhodobou či opakovanou nezaměstnaností je poskytováno **odborné psychologické poradenství a psychologické profesní poradenství**, které se zaměřuje na volbu vhodného zaměstnání, rekvalifikaci či další vzdělávání s přihlédnutím na psychologické problémy jedince. Vokrese Ostrava bylo v roce 2009 poskytnuto celkem 1598 individuálních psychologických poradenství a 735 odborných psychologických vyšetření. Mezi účastníky těchto typů poradenství roste podíl osob s kumulací závažných handicapů (zdravotních, sociálních a vzdělanostních).

V rámci poradenství je uskutečňováno i **poradenství k samostatné výdělečné činnosti**. V roce 2009 bylo zahájeno 7 rekvalifikačních kurzů „Základy podnikání“ a 4 kurzy „Živnostenské podnikání“, do kterých bylo zařazeno 149 uchazečů o zaměstnání.

V rámci poradenství fungují i tzv. „**JOB kluby**“, tj. **interní programy skupinového poradenství**, které jsou vřezovány nejobtížněji uplatnitelným uchazečům. V roce 2009 bylo zahájeno 28 poradenských JOB klubů, do kterých bylo zařazeno 366 uchazečů, z nichž prozatím 45 našlo zaměstnání, nastoupilo do rekvalifikace či zahájilo SVČ, což je při současně nepříznivé situaci na trhu práce velice pozitivní výsledek. Naprostá většina z celkového počtu 366 nezaměstnaných se řadí do rizikových skupin, kterým je vřezována zvýšená péče: 88,5 % osob z tohoto počtu byli evidovaní déle než 5 měsíců, 26,5 % tvořily osoby starší 50 let, 21,0 % tvořily osoby pečující o dítě do 15 let věku, 12,8 % byly osoby do 20 let věku, 8,7 % tvořily OZP a 7,7 % byli sociálně nepříznivě působiví a osoby potřebující zvláštní pomoc. Řada účastníků však „spadá“ do více kategorií (dochází ke kumulaci handicapů). 14,8 % účastníků JOB klubů se však neřadí do žádné z těchto zmínovaných kategorií.

Existují i další nástroje politiky zaměstnanosti, které usilují o vyšší uplatnitelnost obtížně umístitelných osob. Ty už však nejsou směřovány obecně ke všem rizikovým skupinám, jak tomu bylo u dosud analyzovaných nástrojů, ale jsou vyhrazeny pouze pro konkrétní skupiny osob. Tyto nástroje budou blíže specifikovány v následujících kapitolách.¹¹

¹¹ Viz 4.2.1 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, 4.2.2 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením, 4.2.3 Uchazeči o zaměstnání starší 50 let věku a 4.2.4 Málokvalifikovaní uchazeči o zaměstnání.

4.2.1 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání

Jak už bylo řečeno, nejproblematictější kategorií mezi rizikovými skupinami jsou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání. Podle novelizace zákona o zaměstnanosti platného od 1.1.2009 jsou mezi rizikovou skupinu, které je z pohledu úřadů práce vřazována zvýšená péče, řazeni uchazeči se evidencí delší než 5 měsíců. K 31. 12. 2009 bylo těchto uchazečů ve evidenci v okrese Ostrava 12728 (viz *Graf 4.2 Počet rizikových uchazečů o zaměstnání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 a Příloha č. 4: Riziková uchazeči o zaměstnání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009*), což odpovídá 62,39 % z celkového počtu uchazečů. Tato definice dlouhodobě nezaměstnanosti však není ve své době běžná, proto bude následující analýza pozornost věnována také dlouhodobě nezaměstnanosti nad 1 rok.

K 31. 12. 2009 bylo v okrese Ostrava celkem 6696 uchazečů o zaměstnání se evidencí déle než 1 rok (32,82 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání), z toho 4185 uchazečů tvořili evidovaní déle než 24 měsíců (tj. 20,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání). Nejdéle evidovaný uchazeč o ÚPO je ve evidenci více než 19,5 let. Praxe ukazuje, že extrémně dlouhá evidence je zapříčiněna kumulací několika rizikových faktorů. U zmiňovaného uchazeče o zaměstnání s délkou evidence 235 měsíců se kumulují dokonce všechny sledované rizikové faktory – věk nad 50 let (57 let), nízká kvalifikace (C – základní a praktická škola) a zdravotní handicap podobě částečné invalidity (kód 5).

Počet evidovaných déle než 1 rok stoupl během roku 2009 o 193 (+3,0 %), ale jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se snížil o 9,5 p. b. (Je to dáno především zvýšením podílu krátkodobě nezaměstnaných ve evidenci ÚPO.) Počet evidovaných déle než 24 měsíců se meziročně snížil o 735 (-14,9 %), přičemž se jejich podíl snížil o 11,5 p. b. (Je to dáno i vyřazením některých uchazečů ze evidence u ÚP.) Podíl těchto osob na celkovém počtu evidovaných uchazečů byl k 31. 12. 2009 nejnižší od roku 2005, viz Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010).

Jak ukazuje *Tab. 4.1 Riziková uchazeči o zaměstnání evidovaní v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 déle než 1 rok*, dlouhodobě nezaměstnané tvoří ze 44,9 % lidé s nízkou kvalifikací (vzdělání skódem ABCD¹²), dále z 43,3 % osoby starší 50 let věku a z 21,8 % osoby se zdravotním postižením. Jelikož součet těchto zmiňovaných uchazečů přesahuje počet nezaměstnaných déle než 1 rok, tato skutečnost poukazuje na existenci kumulace rizikových faktorů. Největší podíl nad dlouhodobě nezaměstnaných déle než 1 rok tvoří osoby starší 50 let věku s nízkou úrovní vzdělání (kód ABCD), které spočtem 1211 osob tvoří

¹²Viz Příloha č. 9: Kódy pro jednotlivé stupně dosaženého vzdělání a typy zdravotních onemocnění.

18,1% podíl. Druhý nej častější handicap mají OZP starší 50 let v věku – 1060 takových jedinců zaujímá 15,8% podíl. Zajímavé je, že většinou rizikových faktorů se potýkají muži, zvláště se skumulací vyššího věku a ZP, kde tvoří muži 70,3% na celkovém počtu 1060 osob s těmito handicapem. Naopak typický rizikový faktor, se kterým se potýkají zvláště ženy, je nízká úroveň vzdělání (často také kumulováno s vysokým věkem).

Tab.4.1 Riziková uchazečů za zaměstnání evidovaných v krese Ostrava k 31.12.2009 dle věku a vzdělání

skupina	celkem	z toho			
		ženy		muži	
		absolutně	%	absolutně	%
Nad 50 let	2898	1158	40,0%	1740	60,0%
OZP	1462	507	34,7%	955	65,3%
vzdělání ABCD	3004	1563	52,0%	1441	48,0%
uchazeč do 49 let, ne OZP, svzdělání vyšší než D	1744	1031	59,1%	713	40,9%
věk nad 50 let a OZP	1060	315	29,7%	745	70,3%
věk nad 50 let a vzdělání ABCD	1211	633	52,3%	578	47,7%
vzdělání ABCD a OZP	479	224	46,8%	255	53,2%
OZP uchazeč nad 50 let a svzdělání ABCD	337	158	46,9%	179	53,1%

ZDROJ: Vlastní zpracování databáze Úřadu práce v Ostravě.

V rámci analýzy byla pozornost směřována i k osobám ve věku delším než 18 let (tzn. delším než 216 měsíců). Takových osob bylo ve evidenci ÚPO k 31. 12. 2009 celkem 17 (z toho 8 žen). Z toho bylo 14 osob starších 50 let, 16 osob s nízkým vzděláním (kódy ABCD) a 16 osob se potýkalo se zdravotními obtížemi (ZP v četně jiných zdravotních omezeních, tj. kódy 2, 3, 5, 6), z nichž 11 bylo OZP. Skumulací všech následovaných faktorů – věkem nad 50 let (včetně), nízkou kvalifikací a zdravotním postižením – se potýkaly 4 osoby (z toho polovina žen). 7 osob (z toho 4 ženy) mělo věk vyšší než 50 let, nízkou kvalifikaci a zdravotní obtíže (ZP v četně jiných zdravotních omezeních).

Podle Analýzy stavu a vývoje trhu práce v krese Ostrava v roce 2009 a předpokládaného vývoje v roce 2010 (2010) se mezi dluhohodobě evidované nezaměstnané řadí kromě sledovaných skupin také příslušníci národnostních menšin, osoby pečující o malé dítě nebo dlouhodobě zdravotně postiženého člena rodiny i osoby společensky nepříznivě.

Řadou dlouhodobě nezaměstnaných jsou obsazována **společensky ú čelná pracovní místa**. Z celkového počtu 161 uchazečů přiřazených do SÚPM v okrese Ostrava jich bylo 80,1% obsazeno právně dlouhodobě nezaměstnanými evidovanými déle než 5m ěsíci.

V rámci **skupinového poradenství** JOB klubů¹³ byly v roce 2009 uskutečnĚny 4 **programy „ELÁN“** pro 60 dlouhodobě nezaměstnaných osob (s evidencí delší než 5m ěsíci).

938 nezaměstnaných z řad dlouhodobě evidovaných u ÚPO (s evidencí delší než 5m ěsíci) prošlo v roce 2009 **rekvalifikací**. Tyto osoby tvořily 54,3 % na celkovém počtu rekvalifikovaných. KonkrétnĚjší data, která by poskytovala bližší informaci o činnosti rekvalifikační a rizikové skupiny, jsou však obtížně zjistitelná. StejnĚ tak je tomu s údaji o **poradenských motivačních programech**, kterými v roce 2009 prošlo 73,4 % dlouhodobě evidovaných (tj. 168 osob) z celkového počtu účastníků poradenství.

4.2.2 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením

Jednou z nejohroženĚjších skupin na trhu práce v okrese Ostrava (i v Ě ČR v Ěbec) jsou osoby se zdravotním postižením. K 31. 12. 2009 bylo v okrese Ostrava evidováno celkem 2320 osob se zdravotním postižením (o 176 uchazečů ménĚ než na konci roku 2008), což činí 11,37 % na celkovém počtu uchazečů v okrese, tj. o 4,8 p. b. ménĚ než na konci roku 2008. Viz *Graf 4.2 Počet rizikových uchazečů o zaměstnání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009*. Meziroční snížení procentního podílu na celkovém počtu uchazečů je ovlivněno především značným přílivem nových uchazečů do evidence ÚPO v roce 2009.

Převážná většina dlouhodobě evidovaných OZP (déle než 1 rok) jsou osoby částečně invalidní – je jich 1277 z celkového počtu 1462 OZP. Ty jsou následovány osobami zdravotně znevýhodněnými, kterých je dlouhodobě evidováno 174. S tímto zdravotním handicapem se potýkají především převážně většinou muži. Viz *Tab. 4.2 Uchazeči o OZP dle typu postižení evidovaní v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 déle než 1 rok*.

„OZP nacházejí velmi obtížně vhodná pracovní místa, a to v mnoha případech nejen z důvodů zdravotních (dost často kombinovaných, neboť se nejedná vždy pouze o jednu chorobu), ale také proto, že jsou zde i další faktory, jako je nízká kvalifikace, nemožnost vykonávat v plném rozsahu svou profesi a především i vyšší věk. Vzhledem k těmto skutečnostem se dostávají do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných.“ Viz Analýza stavu

¹³ JOB kluby – viz 4.2 Analýza rizikových skupin nezaměstnaných na trhu práce v okrese Ostrava.

a vývoj trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010, str. 25).

Z Přílohy č. 12: Kumulace rizikových faktorů u uchazečů OZP evidovaných v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 dle věku lze vidět, že převážná většina OZP – 1060 osob z celkového počtu 1462 evidovaných OZP dle věku – je starší 50 let, což výrazně snižuje uplatnitelnost těchto osob na trhu práce. Častěji se tyto kumulace vyskytují u mužů než u žen. Příloha č. 13: Kvalifikační struktura uchazečů OZP evidovaných v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 dle věku ukazuje, že z celkového počtu 1462 dlouhodobě nezaměstnaných OZP je 33,0 % OZP s nízkým vzděláním. Vyšší kvalifikaci má 983 OZP, z toho je 71,2 % mužů. Příloha č. 14: Uchazeči OZP dle věkové struktury evidovaní v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 dle věku se blíže zaměřuje na OZP starší 50 let. Z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných OZP je 72,5 % starších 50 let (tj. 1060 osob). Nejproblematictější je věková kategorie 55–59 let, ve které je 443 OZP. Tyto kumulované handicapy se vyskytují převážně u většiny mužů.

Tab. 4.2 Uchazeči OZP dle typu postižení evidovaní v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 dle věku

skupina	celkem	z toho			
		ženy		muži	
		absolutně	%	absolutně	%
OZP plně invalidní	11	2	18,2%	9	81,8%
OZP částečně invalidní	1277	424	33,2%	853	66,8%
OZP - zdravotně znevýhodnění	174	81	46,6%	93	53,4%
OZP celkem	1462	507	34,7%	955	65,3%

ZDROJ: Vlastní zpracování databáze Úřadu práce v Ostravě.

ÚPO se neustále potýká s nedostatkem volných pracovních míst pro OZP, avšak existují neobsazená volná místa pro OZP, která je problém obsadit, jelikož ve evidenci ÚPO nejsou vhodné uchazeči OZP, kteří by splňovali „náročné“ podmínky zaměstnavatelů (např. administrativní pracovník se znalostí anglického jazyka). Tento problém je dán především vzdělaností a věkovou strukturou OZP. Okres Ostrava se rovněž potýká s nedostatkem projektů se specifickými psychicky i fyzicky nenáročnými výrobními programy, které by byly vhodné pro zaměstnávání většího počtu různě handicapovaných osob. Jelikož je v okrese Ostrava registrována nabídka pracovních příležitostí pro OZP

nevyhovující a nedostatečná, proto se jedinou perspektivou pro uplatnění těchto osob stávají specifické nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Pro usnadnění vstupu na pracovní trh nabízí ÚPO uchazečům se ZP pracovní rehabilitaci i různé rekvalifikační kurzy, které je možno absolvovat s ohledem na handicap. Jsou nabízeny i aktivity v rámci projektů ESF. ÚPO také spolupracuje s Centrem zdravotně postižených Moravskoslezského kraje, které poskytuje služby OZP, na základě nichž mohou ti uchazeči získat další znalosti a dovednosti.

„Ačkoli zaměstnavatelé (se stavem nad 25 zaměstnanců) plní své povinnosti zaměstnávat 4 % podíl OZP stále upřednostňují jejich plnění zaměstnávání nebo odebírání výrobků, nadále přetrvává skutečnost, že při jejich zaměstnávání raději žádají o finanční příspěvky na úhradu mzdových nákladů před získáním příspěvku na vytvoření CHPD a CHPM.“ Viz Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010, str. 51). Přestože se srovnáním průměrné mzdy v národním hospodářství zvyšuje i příspěvek na jedno takto vytvořené pracovní místo a zaměstnavatelé mohou žádat také o nárokový příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, existuje obava, že vzhledem k charakteru těchto míst nebudou zaměstnavatelé schopni zachovat toto místo alespoň podobu 2 let.

V roce 2009 se v okrese Ostrava podařilo vytvořit 5 nových **chráněných pracovních míst**. Jednalo se o 4 místa v profesi prodáváčka – cukrářka a místo řidiče, které vytvořili zaměstnavatelé, jež mají už delší zkušenosti se zaměstnáváním OZP. V tomto roce byly také poskytnuty příspěvky na vytvoření 5 CHPM pro OZP za činnosti samostatnou výdělečnou činnost v oblasti rehabilitace (2 místa), elektronik a, textilní výroba a realitní činnost. Z těchto výdělečně činných OZP bylo 5 evidovaných mužů a 4 pracující ženy, 1 osoba se ZP byla starší 50 let a 3 tvořily 3 ženy. Na těchto 10 nově vytvořených pracovních míst bylo poskytnuto 962 tis. Kč, průměrný příspěvek na jedno CHPM tak činil 120,2 tis. Kč. Viz Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010).

V roce 2009 byly čerpány příspěvky na částečnou úhradu provozních nákladů ve výši 7278,8 tis. Kč, což je o 18,4 % méně než v roce 2008 – je to dáno snížením výše příspěvku na jednu OZP v souvislosti s nižším průměrným rozpočtem na aktivní politiku zaměstnanosti. Tyto příspěvky setýkaly 374 OZP, což je meziročně o 145 osob více. V rámci státní politiky zaměstnanosti byly poskytovány i **příspěvky na podporu zaměstnávání osob se ZP**, jejich výše v roce 2009 dosáhla 58234 tis. Kč, viz *Příloha č. 15: Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením včetně vynaložených prostředků*.

Výdaj na **pracovní rehabilitaci** pro 23 osob se ZP dosahovaly ke konci roku 2009 výše 424 tis. Kč. Z tohoto počtu osob obsadily 6 míst OZP starší 50 let věku, 10 bylo žen a 17 bylo ve evidenci u úřadu práce déle než 5 měsíců. V rámci pracovní rehabilitace je v okrese Ostrava využíván především poradenství, zprostředkování práce a přípravy k práci v CHPD. Celkem 16 žadatelů o pracovní rehabilitaci bylo zařazeno na přípravu k práci u 5 organizací v pracovních činnostech jako práce v textilní, keramické a stolářské dílně, práce na soustruhu, zahradnické práce, stavební, malířské, natěračské a pomocné práce v kuchyni, obsluha hostů v kavárně, administrativní práce, demontáž bílé elektroniky a údržbářské činnosti. V roce 2009 dosahovala účinnost pracovní rehabilitace ¹⁴ hodnoty 52,6%. Viz *Příloha č. 16: Pracovní rehabilitace*.

V rámci **skupinového poradenství** JOB klubů¹⁵ byly v roce 2009 uskutečněny 2 programy „HELP“ pro 29 osob se zdravotním postižením. Osoby se ZP byly umísťovány i do **společensky účelných pracovních míst**, viz *Příloha č. 11: Struktura výdajů, počet zařazených uchazečů o zaměstnání a vzniklých pracovních míst podle nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*.

4.2.3 Uchazeči o zaměstnání starší 50 let věku

Druhou nejrizikovější skupinou nezaměstnaných (hned za dlouhodobě nezaměstnanými) jsou osoby starší 50 let věku. K 31. 12. 2009 jich bylo ve evidenci ÚPO 5911, tj. 28,98 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, což je o 1118 uchazečů více než k 31. 12. 2008. Procentní podíl se však meziročně snížil o 2,2 procentních bodů (p.b.), což je dáno mírným zvýšením podílového zastoupení v věkově mladších kategoriích uchazečů o zaměstnání. Viz *Graf 4.2 Počet rizikových uchazečů o zaměstnání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009*.

Z Tab. 4.3 Uchazeči o zaměstnání dle věkového složení evidovaní v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 déle než 1 rok lze vidět, že většinu nezaměstnaných déle než 1 rok starších 50 let tvoří muži, naopak je tomu u uchazečů o zaměstnání mladších 50 let, mezi nimiž převládají ženy. Nejpočetnější skupinou mezi staršími uchazeči o zaměstnání je věková kategorie 50–54 let, kde je nezaměstnaných 1282 osob, tj. 44,2 % ze všech nezaměstnaných starších 50 let. Další velice početnou skupinou jsou nezaměstnaní ve věkové kategorii 55–59

¹⁴ Účinnost pracovní rehabilitace je dána podílem zaměstnaných OZP, kteří úspěšně absolvovali individuální plán pracovní rehabilitace.

¹⁵ JOB kluby – viz 4.2 Analýzy rizikových skupin nezaměstnaných na trhu práce v okrese Ostrava.

let s1203 nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání. Je zajímavé, že ve věkové kategorii 50 – 54 let nepatrně převládají ženy, čím jsou však uchazeči starší, tím se podíl mužů napočtených uchazečů zvyšuje.

Z Přílohy č. 17: Kumulace rizikových faktorů u uchazečů starších 50 let evidovaných v krese Ostrava k 31. 12. 2009 dle než 1 rok můžeme vidět, že 36,6 % (tj. 1060 osob) z celkového počtu 2898 osob starších 50 let tvoří osoby, které mají kromě vysokého věku i zdravotní postižení, 41,8 % osob vyššího věku je nízkokvalifikovaných (tj. 1211 osob) a 11,6% (tj. 337 osob) jsou kumulovány všechny sledované rizikové faktory – vysoký věk, nízká dosažená vzdělání a zdravotní postižení.

Tab.4.3 Uchazeči o zaměstnání dle věkového složení evidovaní v krese Ostrava k 31.12.2009 dle než 1 rok

skupina	celkem	z toho			
		ženy		muži	
		absolutně	%	absolutně	%
do 50 let	3798	2087	54,9%	1711	45,1%
nad 50 let	2898	1158	40,0%	1740	60,0%
z toho					
50-54 let	1282	655	51,1%	627	48,9%
55-59 let	1203	447	37,2%	756	62,8%
60-64 let	399	49	12,3%	350	87,7%
65 a více let	14	7	50,0%	7	50,0%

ZDROJ: Vlastní zpracování databáze Úřadu práce v Ostravě.

Z Přílohy č. 10: Zaměření jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti na skupiny nezaměstnaných v roce 2009 lze vyčíst, na kolik osob starších 50 let věku v krese Ostrava byly aplikovány konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. K 31. 12. 2009 bylo poskytnuto 10 příspěvků na SÚPM z řízení uchazečů o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti a dva příspěvky na SÚPM z řízení zaměstnavatelů. **Společenský úřední pracovní místa** jsou tak ze 7,5 % obsazována uchazeči staršími 50 let věku. Další 4 uchazeči starší 50 let byli zařazeni do veřejných prací, 273 jich prošlo rekvalifikací, na 6 osob starších 50 let se ZP byla aplikována pracovní rehabilitace a 2 osoby se účastnily poradenství. Pro jednoho uchazeče staršího 50 let se ZP bylo vytvořeno CHPM za účelem samostatné výdělečné činnosti, 3 místa pro tyto uchazeče v rámci CHPM a CHPD vytvořili zaměstnavatelé. Ke 12 osobám byl směřován příspěvek na zapracování, 2 osoby prošly cílenými programy k řešení zaměstnanosti a 284 jich bylo zařazeno do projektu úESF. Celkem se jednalo o 599 osob starších 50 let věku. Z 366 nezaměstnaných osob, které prošly

internímiprogramyskupinovéhoporadenství –JOBkluby,tvo řilyosobystarší50letv ěku 26,5%.

Nejvyužívanější nástroj politiky zam ěstnanosti aplikovaný na uchaze ěe o zam ěstnání starší 50 let v ěku je **rekvalifikace**. Jak už bylo řečeno, 273 osob starších 50 let v ěku evidovaných u ÚPO prošlo v roce 2009 tímto nástrojem. Tyto osoby tvo řily 15,8 % na celkovém počtu rekvalifikovaných. Konkrétn ější data, která by p řibližila ú činnost rekvalifikací u zmi ňované rizikové skupiny, jsou však obtížn ě zjistitelná. Stejn ě je tomu i u **poradenských aktivit** a jejich ú častníků z řad vyšších v ěkových kategorií, kte ří tvo řili pouze 0,9% na celkovém počtu účastníků poradenských program ů (tj. dv ě osoby).

4.2.4 Málokvalifikovaní uchaze ěi o zam ěstnání

Vlivem ekonomické recese došlo b ěhem roku 2009 k vyššímu p řílivu kvalifikovaných uchaze ěů do evidence ÚPO. V rámci kvalifika ční struktury uchaze ěů o zam ěstnání jsou však velice dominantní skupinou málo vzd ělané osoby.

„V pr ůběhu roku 2009 došlo k nár ůstu počtu UoZ ve všech vzd ělanostních skupinách. Nejvíce se zvýšil stav UoZ se st ředním odborným vzd ěláním bez maturity (+2 439, tj. +40,1%). U této skupiny se tak o 2,2 procenta íhobodu zvýšil podílové zastoupení, což je mezi všemi vzd ělanostními skupinami nejvíce. Druhý nejvyšší absolutní nár ůst byl zaznamenán u skupiny uchaze ěů se st ředním odborným vzd ěláním s maturitou, kde se evidenční stav b ěhem uplynulého roku zvýšil o 1 108 uchaze ěů, tzn. o více než polovinu stavu z konce roku 2008. To se také promítlo ve zvýšení jejich podílového zastoupení o 1,8 %.“
Viz Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a p ředpokládaný vývoj v roce 2010 (2010, str. 29).

Z Přílohy č. 18: Uchaze ěi o zam ěstnání dle stupn ě vzd ělání evidovaní v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 d ěle než 1 rok a Přílohy č. 19: Podíly jednotlivých uchaze ěů o zam ěstnání dle stupn ě vzd ělání v okrese Ostrava k 31. 12. 2009 d ěle než 1 rok lze vid ět, kolik nezam ěstnaných je v kterém stupni vzd ělání a jaký tvo ří podíl na celkovém počtu uchaze ěů o zam ěstnání ve evidenci d ěle než 1 rok. Nejv ětší 44,6% podíl tvo ří uchaze ěi se základní a praktickou školou, kte ří jsou následováni uchaze ěi se st ředním odborným vzd ěláním svy učení s 38,7% podílem. Ze zbývajících stojí za zmínku u 7,6% podíl vzd ělaných úplnou st řední odbornou školou s maturitou a 2,4% podíl vysok ōškolsky vzd ělaných osob, jejichž podíly se v roce 2009 zvýšily zd ůvodu ekonomické recese.

Z Přílohy č. 20: Kumulace rizikových faktorů u nízkokvalifikovaných uchazečů evidovaných v krese Ostrava k 31. 12. 2009 dle ne ž 1 rok m ůžeme vidět, že 40,3 % (tj. 1211 osob) z celkového počtu 3 004 osob nízkým vzděláním tvoří osoby, které mají kromě nízké kvalifikace i vysoký věk, 15,9 % nízkokvalifikovaných osob je zdravotně postižených (tj. 479 osob) a u 11,2 % (tj. 337 osob) jsou kumulovány všechny sledované rizikové faktory – nízké dosažení vzděláním, vysoký věk a zdravotní postižení.

Účinnými nástroji směrujícími ke zvýšení zaměstnatelnosti málo vzdělaných osob jsou **rekvalifikace** i **poradenské aktivity**. V rámci **skupinového poradenství** JOB klubů bylo v roce 2009 uskutečněno 9 klubů „MIX“, kterých se účastnilo 117 uchazečů o zaměstnání převážně z řad nízkokvalifikovaných nezaměstnaných. Další konkrétnější objektivní data tohoto charakteru poukazující na účinnost rekvalifikačních i jiných nástrojů aplikovaných na málo vzdělané osoby jsou však obtížně zjistitelná.

4.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných v krese Ostrava a projekty financované z Evropského sociálního fondu

Vedle národních finančních zdrojů na realizaci politiky zaměstnanosti v krese Ostrava tvoří významnou sumu i prostředky z Evropského sociálního fondu v rámci jednotlivých operačních programů. Z celkového počtu 3229 nezaměstnaných, na něž byly v roce 2009 v krese Ostrava aplikovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, bylo 1018 nezaměstnaných (tj. téměř 32 %) zařazeno do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti financovaných z evropských prostředků. V roce 2009 šlo na aktivní politiku zaměstnanosti uplatňovanou v krese Ostrava celkem 134 282 tis. Kč, z toho 85 897 tis. Kč bylo právě z prostředků ESF (tj. téměř 64 %), viz *Příloha č. 10: Zaměření jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti na skupiny nezaměstnaných v roce 2009* a *Příloha č. 11: Struktura výdajů, počty a řazení uchazečů o zaměstnání a vzniklých pracovních míst podle nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*.

V programovém období 2007–2013 působí Úřad práce v Ostravě v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost¹⁶, jehož globálním cílem je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Úřad práce v Ostravě (stejně jako ostatní ÚP v republice) se podílí zejména na podpoře posílení aktivních politik zaměstnanosti, jejichž cílem je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob a ohrožených

¹⁶ Viz 3.3 Politika zaměstnanosti spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu zaměřená na rizikové skupiny.

osob na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využívání nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Národní a regionální individuální projekty a globální granty přispívají k naplnění stanovených cílů, viz Programové období 2007–2013 (2008).

V roce 2009 se začalo s realizací čtyř projektů financovaných Evropským sociálním fondem (ESF): „**Návrat** +“, „**Start**“, „**Příprava** +“, „**Změna v čas**“, které usilují o větší zaměstnatelnost na trhu práce. U posledně jmenovaného projektu „Změna v čas“ jsou cílovou skupinou krátkodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání, proto bude pozornost směřována zvláště k projektům „Návrat +“, „Start“ a „Příprava +“, které mají být nápomocny při uplatňování obtížně umístitelných skupin osob na pracovním trhu.

4.3.1 Projekt Návrat+

Jeden z projektů realizovaných Úřadem práce v Ostravě v celém Moravskoslezském kraji od 1. dubna 2009 do 31. března 2012 za finanční podpory Evropského sociálního fondu je projekt „Návrat +“, který usiluje o zvýšení teoretických a praktických dovedností cílových skupin, kterými jsou:

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby starší 50 let věku,
- osoby, které jsou vedeny ve evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíce,
- těhotné a kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby potřebující zvláštní pomoc,
- osoby se základním vzděláním,
- osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol pod 2 let po úspěšném ukončení studia (ne však nad 30 let věku)
- osoby opakovaně vedené ve evidenci úřadu práce.

„Hlavním cílem projektu Návrat + je podpořit za členění žadatelů na trh práce a zvýšit zaměstnatelnost u osob, které lze zařadit mezi osoby obtížně umístitelné, a kterým je nutné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a dále osob se základním vzděláním a osob opakovaně vedených v evidenci ÚP. S výjimkou absolventů vysokých škol se jedná o cílovou skupinu, která je dle statistik na trhu práce v Moravskoslezském kraji nejohroženější umístitelná.“ Viz Návrat+ (2010).

V rámci projektu jsou ú častníkům z řad těchto cílových skupin poskytovány dodavatelskou firmou RPIC-ViP s.r.o. motiva ční, poradenské, vzd ělávací, rekvalifika ční a informa ční služby, je zprost ředkován pracovní uplatn ění aj. „Návrat+“ podporuje vznik jednotlivých pracovních míst pro ú častníky projektu, jejichž mzdové náklady mohou být zaměstnavatelům uhrazeny.

Na projekt je vyhrazena částka 54721900 Kč. Do projektu má být zapojen celkem 400 uchaze čů o zaměstnání, 150 z nich do projektu vstoupilo už koncem roku 2009. Tito uchaze čí již absolvovali vstupní modul v četně individuálních poradenských sch ůzek, p řičemž 87 z nich už prošlo i pracovní- profesní diagnostikou a 9 se zúčastnilo poradenského motivačního programu se zam ěřením na schopnost najít si zaměstnání.

4.3.2 Projekt Start

„Start“ je dalším projektem realizovaným od 1. června 2009 do 31. kv ětna 2012 Úřadem práce v Ostrav ě v celém Moravskoslezském kraji za finan ční podpory Evropského sociálního fondu. Projekt je rozpo čtován na 78822400 Kč. Cílovou skupinou jsou uchaze čí o zaměstnání, kterým je z pohledu ú řadů práce v ěnována zvýšená pé če, dále uchaze čí se základním vzd ěláním, osoby opakovan ě vedené ve evidenci ú řadů práce a absolventi vysokých škol. Sv ýjimkou absolvent ů se dle statistik jedná o nejh śře umístitelné osoby na trhu práce v Moravskoslezském kraji.

Tento projekt určený pro 800 osob je orientován na zvyšování dovedností jednotlivc ů, kteří si cema j uplatnitelnou kvalifikaci, avšak chybí jim sebeprezenta ční a m ěkké dovednosti, které jsou považovány za d ůležité p ři zvyšování konkurenceschopnosti zaměstnanc ů z hlediska p řizpůsobení se m ěnícím podmínkám na trhu práce.

Osoby za řazené do tohoto programu by si po ú časti v něm m ěly osvojit efektivní komunikaci, schopnost samostatn ě i týmov ě pracovat, řešit vzniklé problémy, zvládat zát ěž, podávat maximální pracovní výkon, zvládat techniky vyhledávání zaměstnání aj.

Dodavatel tohoto projektu – společnost COFET a. s. od ledna 2010 poskytuje komplexní služby založené na individuálním p řístup k ěm tone zaměstnaným s cílem nalézt pro ně vhodné pracovní uplatn ění a tím zvýšit jejich zaměstnatelnost. Služby zahrnují školení m ěkkých dovedností, školení zam ěřené na techniky hledání zaměstnání, tréninky počítačových dovedností, poradenství ke zprost ředkování pracovního uplatn ění formou individuálních sch ůzek aj. V rámci projektu jsou nabízeny i služby asistenta, které formou

poradenství poskytují odbornou pomoc při řešení problémů vzniklých při nástupu do pracovního poměru. V rámci projektu je možno poskytnout mzdové příspěvky na pracovní místa obsazená cílovými skupinami.

4.3.3 Projekt Příprava+

Dalším projektem realizovaným Úřadem práce v Ostravě od 1.7.2009 do 30.6.2012 za finanční podpory Evropského sociálního fondu je projekt „Příprava+“, jehož hlavním cílem je rozpoznání pracovního potenciálu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce po celém Moravskoslezském kraji déle než 5 měsíců, a následná podpora jejich za členění na pracovní trh. Cílem bude věnovat pozornost především těm dlouhodobě nezaměstnaným, u nichž dosavadní odborné poradenství nedokázalo úspěšnému uplatnění na trhu práce. Dlouhodobě evidovaní uchazeči ztrácejí své pracovní návyky, dovednosti i motivaci, proto se postupem času stávají těžko umístitelní a je zapotřebí jim přizpůsobit ředkování zaměstnání v nově zvýšenou péči.

Na realizaci tohoto projektu je vyčleněna částka 809 174 00 Kč. Projekt by měl být účastno až 1200 cílových osob. Projekt „Příprava+“ je zatím ve své přípravné fázi, jelikož povydání rozhodnutí hodnotící komise o výběru dodavatele na realizaci této veřejné zakázky vznesl jeden z účastníků výběrového řízení námitku proti tomuto rozhodnutí, kterým ÚPO nevyhověl, proto se tento účastník odvolal k Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže. V této fázi čeká projekt „Příprava+“ na svou realizaci, jelikož probíhá správné řízení týkající se přezkoumání úkonů zadavatele této zakázky.

5 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

5.1 Prognóza vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2010

Vývoj na ostravském trhu práce bude v roce 2010 na dále ovlivňován následky hospodářské recese i tradičními místními problémy, které souvisejí zejména s déletrváající dlouhodobou jednostrannou orientací zdejšího regionu na těžký průmysl. Vývoj ostravského pracovního trhu bude ve značné míře záviset na vývoji takových odvětví, jako je hutní průmysl, slévárnictví, automobilový průmysl atd., které by byly nejvíce zasaženy světovou krizí.

S rostoucí nezaměstnaností a nedostatkem volných pracovních míst budou i nadále přetrvávat obtíže s uplatněním nejproblémovějších skupin obyvatelstva, zvláště osob se ZP, nízkokvalifikovaných, osob starších 50 let a osob pečujících o malé děti.

Do budoucna se očekává, že i nadále bude na ostravském trhu práce přetrvávat riziková skupina uchazečů o zaměstnání dlouhodobě velmi málo vhodných pracovních příležitostí, což umocňují zejména časné a velice omezené požadavky zaměstnavatelů na nové pracovní síly.

Nepříznivý vývoj nezaměstnanosti v okrese Ostrava v roce 2009 signalizuje, že i v roce 2010 lze očekávat vliv nepříznivých tendencí hospodářské krize na tento region. Dopad na trh práce by však neměl být tak intenzivní jako v roce 2009, avšak i nadále se očekává spíše zvyšování nezaměstnanosti nebo její stagnace. Hospodářská specifika Ostravska a koncentrace zdejších zaměstnavatelů podnikajících v odvětvích zasažených recesí jsou důvodem vyšší nezaměstnanosti, než činí průměr ČR. V letošním měsících se navíc očekává příchod čerstvých absolventů škol hledajících své první zaměstnání dle evidence ÚP a v roce 2010 se musí počítat se sníženou schopností trhu práce absorbovat mladé lidi.

„Vzhledem k prozatím nejisté výkonnosti české ekonomiky i signálům o přetrvávání omezení produkce a využívání částečné nezaměstnanosti podle zákoníku práce u mnoha zaměstnavatelů v našem okrese, předpokládáme v následujících měsících ještě mírné zvýšení nezaměstnanosti, i když s mírnými výkyvy a s možností stagnace ve druhé polovině roku. V případě lepšího vývoje by koncem června mohl ÚPO registrovat 22 tisíc uchazečů o zaměstnání, přičemž míra nezaměstnanosti by představovala 12,2 %. V horším případě očekáváme přes 23 tisíc nezaměstnaných osob a míru nezaměstnanosti na úrovni 12,7 %. Koncem roku 2010 by se v případě lepšího vývoje mohl počet uchazečů ustálit kolem 22 300 s mírou nezaměstnanosti 12,3 %; v případě horšího vývoje na trhu práce by počet nezaměstnaných osob mohl dosáhnout 23 500 s mírou nezaměstnanosti kolem 13,0 %.“ Viz Analýza stavu

a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010, str.70).

5.2 Opatření řešení nezaměstnanosti rizikových skupin v dalších letech

Je velice žádoucí, aby Česká republika nerezignovala na přijímání takových opatření, která povedou k nízké nezaměstnanosti a zároveň budou zvyšovat míru zaměstnanosti. Jelikož tvoří velkou část nezaměstnaných především rizikové skupiny obyvatelstva, je nutné směřovat vhodná opatření především k těm osobám, které mají problémy vznikem nezaměstnanosti z důvodu obtížných vnějších okolností omezené možnosti pro řešení vlastní situace. Proto je zapotřebí směřovat hospodářskou politiku – zvláště sociální politiku – takovým směrem, aby lidé schopní pracovat našli své uplatnění na trhu práce.

Implementaci opatření je možno pojmout ve dvou rovinách. V makroekonomické oblasti je vhodné přijímat taková systémová opatření, která pomohou plošně odstranit stávající bariéry při zaměstnávání pracovní síly a budou podněcovat zaměstnavatele k nájímání i obtížně uplatnitelných pracovníků. Opatření ve druhé rovině jsou adresnější a zúžená pouze na regionální trh práce – trh práce v okrese Ostrava. V rámci této oblasti je vhodné se zaměřit na implementaci takových nástrojů, které se jeví na daném regionálním pracovním trhu jako efektivní, jelikož pomáhají rizikovým skupinám uplatnit se na trhu práce a zmírnit tak negativní dopady jejich handicapů. Opatření v rámci těchto dvou rovin blíže charakterizují následující podkapitoly.

5.2.1 Makroekonomická opatření řešení nezaměstnanosti rizikových skupin

Odstranění příčin nezaměstnanosti rizikových skupin vyžaduje plošná opatření, která se odvíjí od celkového zaměření hospodářské politiky. Řadu návrhů v této oblasti přináší na českou scénu řada volebních programů jednotlivých politických stran.

Často skloňovaným návrhem je **snižování sociálních a zdravotních odvodů** (nebo i daní z příjmů), tedy nemzdových nákladů práce, které zaměstnavatelům výrazně zvyšují náklady na pracovníka a mohou být impulsem k nepřijetí dalších zaměstnanců. Některé politické strany by toto opatření zavedly plošně, jiné pouze u vybraných skupin obtížně uplatnitelných osob. V tomto smyslu by mělo být pro zaměstnávání obtížně umístitelných osob velice účinné opatření, které zavede **slevu na sociální pojištění** pro zaměstnavatele, kteří

vytvoří pracovní místo na dobu neurčitou nebo na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané z řady rizikových skupin obyvatelstva.

Jiné opatření má za cíl podporovat návrat žen k pracovní kariéře po narození dítěte. Toto opatření počítá se za řazením prokazatelných nákladů na služby spojené s hlídáním dětí a domácími pracemi mezi položky odečitatelné ze základu daně.

Je rovněž navrhována řada **opatření, která dále usledněji zamezí tomu, aby sociální systém představoval výhodnou alternativu k pracovitosti** a tím demotivoval celou společnost. Toto opatření má sehnat důležitou roli při aktivizaci především těch skupin osob, které se vlastními silami nesnaží svou nepříznivou situaci zlepšit. Je navrhováno, aby **podpora nezaměstnanosti nebyla poskytována těm, kteří**

- samipodávají výpověď nebo končí pracovní poměr dohodou,
- jsou propuštěni z důvodu porušení pracovní kázně,
- po odpovídající dobu odůvodněné nezaměstnanosti odstupné,
- nebo neodpracují určitý počet hodin v rámci veřejné služby.

Jiným opatřením v oblasti sociální politiky je **plošné snížení sociálních dávek** (až o desetinu), což může výrazně napomoci prohloubit rozdíl mezi výší sociálních dávek a výší mezd v ekonomice. Tato skutečnost může přimět řadu příjemců sociálních dávek (především z řady rizikových skupin obyvatelstva), aby urychleně řešili svou nepříznivou situaci a začlenili se na pracovní trh, kde budou mnohem lépe „ohodnoceni“. Pouze u osob s nedostatečným příjmem v rodině by měl být výše sociálních dávek ponechán na stávající úrovni. Podobu několika následujících let, než se ekonomika dostane z recese, se také zvažuje ponechat tyto navrhované snížení sociálních dávek nevalorizované.

Jak už bylo zmíněno výše, zásahem do sociální politiky je opatření, které usiluje o **podmínění vyplacení podpory nezaměstnanosti a dávek hmotné nouze** účastí ve veřejně prospěšných pracích, ve veřejné službě, rekvalifikacích nebo vzdělávacích kurzech. Výše dávek by měla být odstupňována podle aktivity jejich příjemců. Tento krok by zajistil výrazný rozdíl ve výši dávek mezi těmi, kdo veřejnou službu či jiné aktivity vykonávají, a těmi, kdo je odmítnou. Toto opatření si klade za cíl motivovat příjemce dávek hmotné nouze a podpory nezaměstnanosti k větší aktivitě vedoucí ke zlepšení jejich nepříznivé situace a včasnému začlenění na pracovní trh.

Aby nadále nedocházelo k využívání nelegální práce jako „výhodnější“ alternativy zaměstnávání, jsou navrhovány tvrdší postihy za zaměstnání p řijímané tímto způsobem. Tvrdší postihy jsou rovněž směřovány k osobám zneužívajícím sociální dávky.

Ikdyž se ton první pohled nezdá, ale jako velice přínosné pro zaměstnávání nových pracovníků může být **opatření uvolňující p řlišnou sociální ochranu práv zaměstnanců**, tedy **opatření eliminující překážky bránící zaměstnavatelům propustit své zaměstnance**, pokud se jim jejich práce neosvědčí nebo pokud zaměstnavatelé po nějaké době zjistí, že najatého pracovníka již nepotřebují. Pokud je totiž velice obtížné propustit nepotřebného pracovníka, zaměstnavatelé budou dlouho váhat, zda pracovníka vůbec přijmou. Praxe ukazuje, že zaměstnavatelé budou raději postrádat tohoto dodatečně najímaného pracovníka, než aby jim při propuštění přivodil dodatečně zvýšené náklady. Toto opatření usnadňující propouštění zaměstnanců může své podstatné přilákat zahraniční investory.

Podle vzoru jiných vyspělých států může být účinným řešením při zaměstnávání obtížně uplatnitelných skupin obyvatelstva větší využívání **pracovních míst s upravenou pracovní dobou** – zvláště **zkrácených pracovních úvazků** či **pružné pracovní doby** a umožnění její flexibilnější nerovnoměrné rozložení. Nutnost zavádění těchto nových forem pracovních míst je často diskutovaným tématem, avšak skutečnost ukazuje, že jsou tyto formy zaměstnávání zaměstnavateli stále opomíjeny. Proto je navrhováno opatření, na základě kterého bude stát zaměstnavatelům přispívat na vznik těchto pracovních míst, což může být pro zaměstnavatele velice motivující. K odstranění diskriminace částečných úvazků má také napomoci zrušení minimálního odvodu zdravotního pojistění vztahující se k této formě pracovního úvazku.

Je navrhováno i prodloužení rozsahu zaměstnání na základě **dohody o provedení práce** ze 150 hodin na 300 hodin, kterém mohou využívat zvláště fyzické osoby, pro které je obtížné pracovat naplněný pracovní úvazek.

Má být více využíváno i vykonávání **zaměstnání z domova**, což se může stát prostředkem k zaměstnávání zvláště osob pečujících o děti či zdravotně postiženého člena domácnosti, pro které by bylo velice obtížné dojíždět do zaměstnání. Tato forma výkonu pracovní činnosti může rovněž pomoci zdravotně postiženým občanům, pro které by zaměstnavatel jinak musel vhodně přizpůsobit pracovní prostředí pro výkon požadované činnosti.

V rámci opatření volebních programů zazněl návrh, aby prostředky ze strukturálních fondů EU šly v ČR především na programy rozvoje zaměstnanosti a tvorby pracovních míst, a to především v regionech postižených strukturální nezaměstnaností.

Těmito systémovými opatřeními může vláda napomoci utvářet vhodné podmínky a prostor pro zaměstnavatele, aby jim co nejvíce usnadnila najímání nových pracovníků, především z řad obtížně umístitelných osob. Naopak některé návrhy volebních programů

mohou být zcela kontraproduktivní – na první pohled mohou českému trhu práce „ulehčit“ od řady obtíží, avšak jejich skutečný dopad může být pro pracovní trh a řadu obtížně uplatnitelných osob značně přetěžující.

Opatření navrhované v rámci předvolebních programů, jenž by nezaměstnanému, který za česamostatného podnikatele ponechal oplocnou výši podpory v nezaměstnanosti, pokterou mu podporu náleží, je velice krátkozraké. Přesto že podnikatel je vlastní aktivita při uplatnění se na pracovním trhu, má však negativní dopad na sociální systém, na kterém bude „parazitovat“ řada nových činajících podnikatelů.

Návrhy po čítající s prodloužením podpůrných dob v nezaměstnanosti se sice na jedné straně snaží po delší dobu udržet životní úroveň nezaměstnaného, avšak na druhé straně už nepřipouští fakt, že tato skutečnost nebude nezaměstnaného motivovat k rychlému řešení jeho nepříznivé situace, ale ponechá ho dle závislého na sociálním systému.

Další, ne zrovna vydařený návrh, je zavedení pravidelné roční valorizace minimální mzdy. Toto opatření se může jevit i jako kontraproduktivní, především v době ekonomické recese, kdy vývoj mezd v ekonomice dočasně stagnuje nebo mzdy dokonce klesají. Toto opatření je tedy v rozporu s hospodářským cyklem.

5.2.2 Regionální opatření řešení nezaměstnanosti rizikových skupin

Jak ukazuje *Tab. 4.1 Rizikové uchazeči o zaměstnání evidovaní v krese Ostrava k 31. 12. 2009 dle než 1 rok*, nejčastějším handicapem z vybraných rizikových faktorů (zdravotní omezení, nízká kvalifikace, vysoký věk a dlouhodobé setrvání ve evidenci ÚP) je nízké vzdělání u starších osob. Další závažná akumulace handicapů je u zdravotně postižených osob starších 50 let věku. Existují další akumulace, které však nejsou tak časté.

Aby se podařilo snižovat nezaměstnanost rizikových skupin, je potřeba zmírnit negativní důsledky vyplývající z těchto handicapů, a to především ty, které působí na uplatnitelnost osob na trhu práce. Rizikový faktor, jako je vysoký věk či zdravotní postižení, se eliminovat nikdy nepodaří, proto je potřeba k nim přistupovat takovým způsobem, aby tyto faktory nebyly vnímány negativně. Ke zmírnění nežádoucích důsledků těchto handicapů slouží nástroje určené specifickým skupinám, které se zmírňovanými handicapem potýkají. Jedná se o **společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa, chráněné pracovní dílny** apod. Bez jejich využívání by se tyto skupiny

nezaměstnaných nikdy nepodařilo na trhu práce uplatnit, proto je vhodné jejich využívat ještě vhojnějšími ře.

Kvůli nejistotě na trhu práce plynoucí z ekonomické recese dávali zaměstnavatelé při zaměstnávání OZP v roce 2009 přednost příspěvkům ÚP na úhradu mzdových nákladů před příspěvky na vytváření CHPD a CHPM, jelikož si nebyli jisti, zda tato místa udrží nejméně po dobu dvou let. Až odezní negativní dopady ekonomické krize a pracovní trh znovu „zakusí“ oživení, očekává se, že zaměstnavatelé budou častěji vytvářet tato specifická místa pro OZP, která jsou považována za dlouhodobě stabilní a velice účinná při zaměstnávání osob se ZP. Zjednodušeně lze říci, že je očekáváno, že bude část prostředků přeměrována z jednoho nástroje politiky zaměstnanosti na druhý.

Nízká kvalifikace je na pracovním trhu rovněž nežádoucí charakteristikou, jelikož negativně ovlivňuje uplatnitelnost osob. Na základě předchozích analýz se dá říci, že nízké vzdělání je častou příčinou dlouhodobého setrvání ve evidenci u ÚP. Tento rizikový faktor však politika zaměstnanosti a její nástroje za podpory značného úsilí ze strany nezaměstnaného vurčitelně mohou eliminovat. Aby se zlepšila kvalifikační struktura těchto osob, je potřeba, aby si doplnili vzdělání či získali kvalifikaci podle požadavků na trhu práce.

Pro osoby dlouhodobě evidované u ÚP skumulovanými handicapy je **rekvalifikace** mnohdy jediné řešení, jak nalézt na pracovním trhu uplatnění a zamezit tak opětovnému návratu do evidence ÚP. Do rekvalifikace jakožto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je v Ostravě započato nejvíce čtveřice zaměstnání, kteří mají problémy s svou uplatnitelností na pracovním trhu. Z evropských zdrojů jde o tento nástroj nejvíce finančních prostředků. Proto by do budoucna mělo být do rekvalifikace započato ještě více nezaměstnaných z rizikových skupin. Na ostravském trhu práce postiženém strukturální nezaměstnaností je rekvalifikace totiž považována jako jeden z nejefektivnějších nástrojů, který napomáhá tomu, aby se nabídka pracovních sil přizpůsobovala kvalifikačním požadavkům poptávkou po práci.

Z dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který se jeví jako velice efektivní při nalezení uplatnění rizikových skupin na trhu práce, je **poradenství**. Nejenže je aplikováno na uchazeče, kterým je z pohledu ÚP věnována větší pozornost, ale přednost se dává zvláště těm, kteří se potýkají skumulovanými handicapy, což se na základě předchozích analýz jeví jako skutečně nejbolestnější problém na trhu práce. Nejefektivnější se ukázalo započat doporadenství především dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří jsou navíc vyššího věku. Velice užitečné je rovněž pracovní rehabilitace pro OZP, která pomáhá směřovat tyto osoby

správným směrem, aby i přes své zdravotní omezení našli na trhu práce uplatnění. Proto je vhodné, aby se při realizaci regionální politiky zaměřila na ty, kteří by jinak nebyli schopni najít práci, aby byli využíváni v co nejhojnější míře, jelikož se u rizikových skupin osvědčily.

Díky **skupinovému poradenství v JOB klubech** našla řada nezaměstnaných skumulovanými handicapy v roce 2009 své nové zaměstnání nebo zahájila samostatnou výdělečnou činnost či nastoupila do rekvalifikace. To vše i přes současnou nepříznivou situaci na trhu práce. V nadcházejících měsících se očekává, že i další uchazeči najdou své uplatnění. Proto je vhodné, aby tato opatření politiky zaměstnanosti nadále pokračovala a zintenzivňovat jejich používání pro širší skupiny nezaměstnaných z rizikových kategorií.

Velice významným zdrojem finančních prostředků na politiky zaměstnanosti v kraji Olomouckém jsou mimo jiné evropské fondy, zejména Evropský sociální fond, který v roce 2009 financoval téměř dvě třetiny veškerých výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Do roku 2012 může kraj Olomoucký čerpat z ESF finanční prostředky dané mu k dispozici na realizaci projektů „Návrat“, „Start“, „Příprava“ a „Pomoc uchazečům“, kterým je z pohledu úřadů práce dle zákona o zaměstnanosti vřezávána zvýšená péče, ale dále i nízkokvalifikovaným uchazečům, absolventům a opakovaně vedeným ve evidenci u ÚP, nalézt na trhu práce uplatnění.

Bez těchto prostředků by nemohla být realizována řada rekvalifikačních, poradenských, informačních a vzdělávacích služeb v tak široké nabídce a v takovém záboru, co do počtu uchazečů o zaměstnání. Rovněž by nevznikla další nová pracovní místa vyhrazená pro rizikové uchazeče – bez této finanční podpory by je zaměstnavatelé či samotní uchazeči nebyli ochotni vůbec vytvářet. Proto je i do budoucna nutné evropských finančních prostředků využít jako sílu k zlepšení situace na olomouckém trhu práce, aby byly stávající problémy u rizikových skupin obyvatelstva co nejvíce zmírněny a nebyly tak příčinou dlouhodobého setrvávání těchto osob v nezaměstnanosti.

6 ZÁVĚR

Problém rizikových skupin na trhu práce, na kterém se diplomová práce zaměřuje, není tolik problémem snížené motivace nezaměstnaných, jako spíše jejich omezených možností pro řešení této nepříznivé situace a obtížných vnějších okolností, které je činí na pracovním trhu obtížně umístitelnými. Jelikož se ostravský trh práce, na kterém je provedena analýza, do dnešních dnů vyrovnává jak s důsledky dřívější dlouhodobé jednostranné orientace na průmyslovou výrobu, tak s následky světové hospodářské recese, je tento problém otvorem k dalšímu výzkumu.

Analýza trhu práce v okrese Ostrava ukázala, že nejvyšší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání tvoří osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší 50 let věku, osoby se zdravotním postižením a osoby pečující o malé děti. Proto byla v rámci podrobnější analýzy pozornost směřována především na rizikové faktory, jako je zdravotní omezení, nízká kvalifikace a vysoký věk. To vše bylo sledováno u dlouhodobě nezaměstnaných evidovaných u ÚP v Ostravě. V rámci analýzy bylo zjištěno, že u nezaměstnaných dochází ke kumulaci rizikových faktorů, což výrazně snižuje možnosti jejich uplatnění na trhu práce. Nejčastější byla kumulace vyššího věku a nízké kvalifikace následovaná kumulací vyššího věku a zdravotního postižení. Určitá část uchazečů o zaměstnání se dokonce potýkala se všemi rizikovými faktory.

Osoby starší 50 let s kumulovanými handicapy jsou převážně většinou muži. Pokud se však jedná o ženy, pak se potýkají především s nízkou kvalifikací. Osobami zdravotně postiženými jsou většinou muži starší 50 let věku, u kterých jasně dominuje částečná invalidita jako typ zdravotního postižení. Osoby se zdravotním postižením se zjednotěné řetězy potýkají s nízkou kvalifikací. Osoby starší 50 let trpí nejčastěji nezaměstnaností mezi 50. – 54. rokem života. Čím jsou uchazeči o zaměstnání starší, tím se zvyšuje podíl mužů na počtu uchazečů. Nejvíce trpí dosaženou nízkou kvalifikací osoby starší 50 let věku, přičemž téměř polovina tvoří osoby pouze se základní a praktickou školou. Vysoký je rovněž podíl uchazečů se středním odborným vzděláním s výukovým listem. Kvůli dopadům ekonomické krize pomalu narůstá i počet uchazečů s úplným středním odborným vzděláním s maturitou i vysokoškolským vzděláním uchazečů, kteří za sebou nemají žádné pracovní zkušenosti.

Na řešení nezaměstnanosti rizikových skupin jsou vynakládány národní i evropské prostředky. V roce 2009 plynuly na ostravský trh práce téměř dvě řetězy prostředků z Evropského sociálního fondu. Za jeden z nejefektivnějších nástrojů politiky zaměstnanosti

na zdejší pracovním trhu je považována rekvalifikace, která pomáhá pracovní síle se přizpůsobit kvalifikačním požadavkům, proto by do ní mělo být zařazeno více rizikových osob. V sledovaném roce se jeví jako velice účinné i skupinové poradenství v JOBklubech, díky nimž našla spousta uchazečů skumulovanými handicapy i v této nepříznivé době své uplatnění. Proto je vhodné zintenzivňovat používání tohoto nástroje na širší skupiny nezaměstnaných. Významné jsou i nástroje určené specifickým skupinám rizikových kategorií (společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa aj.), bez kterých by tyto osoby neměly na trhu práce uplatnění.

Aby se podařilo nezaměstnané rizikových skupin uplatnit na pracovním trhu, je žádoucí aplikovat vhodná systémová opatření na národní úrovni i opatření v rámci regionální politiky zaměstnanosti. S rostoucí nezaměstnaností a nedostatkem volných pracovních míst budou i nadále přetrvávat obtíže s uplatněním nejproblémovějších skupin obyvatelstva, avšak je nutné aplikovat taková opatření, která pomohou zmírnit negativní důsledky vyplývající z handicapů rizikových skupin.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP* [online]. 2010 [cit. 23. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>>.
- [2] *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 8. 2. 2010 [cit. 31. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/akt_pol_zam>.
- [3] *Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010* [online]. Únor 2010 [cit. 26. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/trh_prace_novy/okres_ostrava/analyzy_okres/otokres1209_internet.pdf>.
- [4] *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. Duben 2009 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/politika_zamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf>.
- [5] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [6] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [7] Databáze Úřadu práce v Ostravě.
- [8] *Desetiletá evropská strategie zaměstnanosti: společné cíle k zajištění více a lepších pracovních míst* [online]. 8. 10. 2007 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/071455_cs.htm>.
- [9] *Employment in Europe 2009* [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [cit. 15. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4196&langId=en>>. ISBN 978-92-79-13372-5.
- [10] *EU představila ekonomickou strategii do roku 2020* [online]. 3. 3. 2010 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.euroskop.cz/38/15575/clanek/eu-predstavila-ekonomickou-strategii-do-roku-2020/>>.
- [11] *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. 23. 8. 2007 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm>.
- [12] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#organ>>.

- [13] HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 154 s. ISBN 978-80-87007-98-3. Dostupné na World Wide Web: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_261.pdf>.
- [14] *Iniciativa Společenství Equal* [online]. 2008 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/04-06/equal>>.
- [15] KOLIBOVÁ, H; KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta, 2004. 229 s.
- [16] KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [17] KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [18] *Lisabonská strategie* [online]. 11. 1. 2006 [cit. 19. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.mpo.cz/dokument2860.html>>.
- [19] *Lisabonská strategie* [online]. 23. 8. 2007 [cit. 21. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm>.
- [20] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [21] *Míra zaměstnanosti, 1. čtvrtletí 2009* [online]. 2009 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/DF0044BF9A/\\$File/310109q175.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/DF0044BF9A/$File/310109q175.pdf)>.
- [22] *Míra zaměstnanosti, 1. čtvrtletí 2009, ženy* [online]. 2009 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/DF0044BF97/\\$File/310109q177.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/DF0044BF97/$File/310109q177.pdf)>.
- [23] *Míra zaměstnanosti, 2. čtvrtletí 2009* [online]. 2009 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/2D0042EEBF/\\$File/310109q275.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/2D0042EEBF/$File/310109q275.pdf)>.
- [24] *Míra zaměstnanosti, 2. čtvrtletí 2009, ženy* [online]. 2009 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/2D0042EEBC/\\$File/310109q277.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/2D0042EEBC/$File/310109q277.pdf)>.
- [25] *Míra zaměstnanosti, 3. čtvrtletí 2009* [online]. 2009 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/930033DF57/\\$File/310109q375.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/930033DF57/$File/310109q375.pdf)>.
- [26] *Míra zaměstnanosti, 3. čtvrtletí 2009, ženy* [online]. 2009 [cit. 14. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/930033DF41/\\$File/310109q377.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/930033DF41/$File/310109q377.pdf)>.

- [27] *Míra zaměstnanosti, 4. čtvrtletí 2009* [online]. 2010 [cit. 3. 4. 2010]. Dostupné naWorldWideWeb: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/D600374664/\\$File/310109q475.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/D600374664/$File/310109q475.pdf)>.
- [28] MIKUŠ, M. *Dlouhodobá nezaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 27. 2. 2010]. Dostupné naWorldWideWeb: <<http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>>.
- [29] *Národní program reforem* [online]. 2007 [cit. 5. 3. 2010]. Dostupné na World WideWeb: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/eu_program_zprava.html>.
- [30] *Národní program reforem České republiky 2008 – 2010* [online]. Říjen 2008 [cit. 9. 2. 2010]. Dostupné naWorldWideWeb: <<http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/member-states-2008-2010-reports/NARODNI%20PROGRAM%20REFOREM%202008-2010%20FINAL.pdf>>.
- [31] *Návrat +* [online]. 2010 [cit. 30. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/realizovane_projekty/navrat>.
- [32] *Nejvyšší meziroční pokles zaměstnanosti od roku 1999* [online]. 2009 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné naWorldWideWeb: <<http://notes2.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>>.
- [33] *Nezaměstnanost prohlubuje chudobu* [online]. 13. 3. 2010 [cit. 9. 4. 2010]. Dostupné naWorldWideWeb: <<http://www.kscm.cz/viewDocument.asp?document=5005>>.
- [34] *Operačním programu Rozvojlidských zdrojů* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné naWorldWideWeb: <<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/o-op-rlz>>.
- [35] *OP Rozvojlidských zdrojů* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World WideWeb: <<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>>.
- [36] *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné naWorldWideWeb: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.
- [37] *Opatření 2.1 – Integrace specifických skupin obyvatelstva a ohrožených sociální exkluzí* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/opatreni-2-1-integrace-specifickych-skupin-obyvatelstva>>.
- [38] *Opatření 2.2 – Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/opatreni-2-2-rovne-prilezitosti-pro-zeny-a-muze-na-trhu>>.

- [39] *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007–2013* [online]. 2007 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=9d2ee975-29fd-4a3a-a6ae-198e880027f8>>.
- [40] *Principy Iniciativy EQUAL* [online]. 31. 7. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=7>>.
- [41] *Prioritní osa 1 – Adaptabilita* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>>.
- [42] *Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>>.
- [43] *Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>>.
- [44] *Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-a-verejne-sluzby>>.
- [45] *Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce* [online]. 2008 [cit. 13. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-5-mezinarodni-spoluprace>>.
- [46] *Program změn a naděje, lepší budoucnost pro občany* [online]. 13. 3. 2010 [cit. 9. 4. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.cssd.cz/soubory/ke-stazeni/dokumenty/velky_volebni_program.pdf>.
- [47] *Programové období 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 27. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013>.
- [48] *Programové období 2007 – 2013, realizované projekty* [online]. 2010 [cit. 30. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/realizovane_projekty>.
- [49] *Příprava +* [online]. 2009 [cit. 30. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/realizovane_projekty/priprava>.
- [50] *Řešení ODS pro pracovní místa* [online]. 17. 3. 2010 [cit. 9. 4. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.modrasit.cz/pg/pages/view/8560/>>.
- [51] SEZEMSKÝ, J. *Navrhované změny na pracovním trhu v souvislosti s novelami zákonů a ozám zaměstnanosti a dalších zákonů* [online]. 6. 3. 2008 [cit. 27. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/51_91/06032008.pdf>.

- [52] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vydání. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity v Brně, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- [53] SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [54] *Start* [online]. 2009 [cit. 30. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/realizovane_projekty/start>.
- [55] *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2007 – 2009 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/naz/qrt>>.
- [56] SVĚŘČINOVÁ, E. *Změny pro uchazeče o zaměstnání v novele zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2009* [online]. 6. 3. 2008 [cit. 27. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.linde-nakladatelstvi.cz/getfile.php4?fileid=25427&website=20>>.
- [57] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB – TUO, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.
- [58] *Úřad práce v Ostravě realizuje regionální individuální projekty* [online]. 2009 [cit. 30. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/realizovane_projekty/navrat/01_urad_prace_letak_09.pdf>.
- [59] *Volební program 2010, TOP09* [online]. 6. 4. 2010 [cit. 9. 4. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.top09.cz/files/soubory/volebni-program-2010-do-poslanecke-snemovny-2.pdf>>.
- [60] *Volební program 2010–2014, KDU–ČSL* [online]. 22. 3. 2010 [cit. 9. 4. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.kdu.cz/Kdu/media/Kdu/Volby/KDU_program.pdf>.
- [61] *Zaměstnanost* [online]. 23. 8. 2007 [cit. 23. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/informatio n/glossary/term_191_cs.htm>.
- [62] *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. 5. 2. 2008 [cit. 27. 2. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.
- [63] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [64] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [65] *Změna v čas* [online]. 2009 [cit. 30. 3. 2010]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/realizovane_projekty/zmena_vcas>.

SEZNAM ZKRATEK

APZ	aktivní politiky zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPD	chráněné pracovní dílny
CHPM	chráněné pracovní místo
OPLZZ	Operační program Lidské zdroje zaměstnanost
OPRLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OZP	osoby zdravotně postižené
p.b.	procentní body
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatná výdělečná činnost
TZP	tělesně zdravotně postižení
UoZ	uchazeči o zaměstnání
ÚP	úřad práce
ÚPO	Úřad práce v Ostravě
ÚSO	Úplně střední odborné vzdělání
ÚSV	Úplně střední všeobecné vzdělání
VPP	veřejně prospěšné práce
ZP	zdravotně postižený
ZPS	změněná pracovní schopnost

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevydělečně, ke své potřebě, diplomovou práci užívat (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavře licenci smlouvu o správním užívání díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užití své díla, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO navýtvářením díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 15. dubna 2010

Bc. Markéta Škutová

URybník ú366
Šenov 73934

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č.1: Počet rizikových uchazečů o zaměstnání v ČR v jednotlivých čtvrtletích let 2007–2009
- Příloha č.2: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v okrese Ostrava v roce 2009
- Příloha č.3: Vývoj počtu osob připadajících na jedno volné pracovní místo v České republice v okrese Ostrava v roce 2009
- Příloha č.4: Riziková uchazeč o zaměstnání v okrese Ostrava k 31.12.2009
- Příloha č.5: Počet uchazečů o zaměstnání starší 50 let věku podle zdravotního omezení v okrese Ostrava k 31.12.2009
- Příloha č.6: Počet uchazečů o zaměstnání starší 50 let věku podle úrovně vzdělání v okrese Ostrava k 31.12.2009
- Příloha č.7: Počet uchazečů o zaměstnání podle zdravotního omezení a nízké úrovně vzdělání v okrese Ostrava k 31.12.2009
- Příloha č.8: Počet uchazečů o zaměstnání starší 50 let věku podle zdravotního omezení a nízké úrovně vzdělání v okrese Ostrava k 31.12.2009
- Příloha č.9: Kódy pro jednotlivé stupně dosažení vzdělání a typy zdravotních omezení
- Příloha č.10: Zaměření jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti na skupiny nezaměstnaných v roce 2009
- Příloha č.11: Struktura výdajů, počty zařazených uchazečů o zaměstnání a vzniklých pracovních míst podle nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Příloha č.12: Kumulace rizikových faktorů u uchazečů OZP evidovaných v okrese Ostrava k 31.12.2009 dle věku
- Příloha č.13: Kvalifikační struktura uchazečů OZP evidovaných v okrese Ostrava k 31.12.2009 dle věku
- Příloha č.14: Uchazeči OZP dle věkové struktury evidovaní v okrese Ostrava k 31.12.2009 dle věku
- Příloha č.15: Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením včetně vynaložených prostředků
- Příloha č.16: Pracovní rehabilitace
- Příloha č.17: Kumulace rizikových faktorů u uchazečů starších 50 let evidovaných v okrese Ostrava k 31.12.2009 dle věku

Příloha č.18:Uchaze čí o zamětnání dle stupně vzdělání evidovaní v okrese Ostrava
k31.12.2009délenež1rok

Příloha č.19:Podíly jednotlivých uchaze čů o zamětnání dle stupně vzdělání v okrese
Ostravak31.12.2009délenež1rok

Příloha č.20: Kumulacerizikovýchfaktor ůunízkokvalifikovanýchuchaze čů
evidovanýchvokreseOstravak31.12.2009délenež1rok

